

# Erkennen van verworven competenties

## COLOFON

**Develop** is het onafhankelijke kwartaaltijdschrift voor Nederland en Vlaanderen over human resource development. Het tijdschrift is onderdeel van het HRD-fonds, een fonds met vakuitgaven van Performa Human Resources Information dat mede totstandkomt in samenwerking met NVO2 (Nederlandse Vereniging van HRD-professionals in Ontwikkelen en Opleiden), VOV (Vlaams Lerend Netwerk) en de FCE/Stichting Opleidingskunde.

**HRD Fonds** Postbus 28000, 3003 KA Rotterdam  
Tel. +31 10 265 19 99 - Fax +31 10 243 90 28,  
E-mail: info@performa.nl

**Redactie** Marcel van der Klink, Rob Poell, Lidewey van der Sluis, Luc Verheijen, Olga Koppenhagen (eindred.)

**Redactieadres** Overburgkade 10, 2275 XT Voorburg  
E-mail: t.en.t@wanadoo.nl

**Uitgever** Arne Westerhof

**Ontwerp en vormgeving** Pino Design, Arnhem

**Druk** Plantijn Casparie, Den Haag

**Advertenties** Johan de Vassy, Tel. +31 10 265 19 99  
E-mail: j.devassy@performa.nl

**Abonnementen** Develop verschijnt eenmaal per kwartaal. De abonnementsprijs bedraagt € 199,00. Leden van de beroepsverenigingen NVP, NVO2, VOV en FCE kunnen op vertoon van hun lidmaatschapsnummer een gereduceerd tarief krijgen van € 159,20. Studenten kunnen op vertoon van een geldig inschrijfbewijs aan een universiteit of hogeschool gebruikmaken van een gereduceerd tarief van € 99,50 per jaar. Losse nummers € 55. Alle prijzen zijn inclusief verzendkosten, exclusief btw.

Abonnementen kunnen elk moment ingaan, maar slechts worden beëindigd indien uiterlijk 2 maanden voor het einde van de abonnementsperiode schriftelijk is opgezegd. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd met een periode van een jaar. Inlichtingen: + 31 10 265 19 99.

© HRD Fonds

ISSN 1574 - 8138

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder schriftelijke toestemming van de uitgever en de oorspronkelijke auteur. Hoewel aan deze uitgave de uiterste zorg wordt besteed, stellen uitgever en redactie zich niet aansprakelijk voor eventuele fouten in of als gevolg van de gepubliceerde teksten.

## 4 Proloog EVC

*Marcel van der Klink en Kathleen Schlusmans*

Voorafgaand aan de artikelen geven redacteur Marcel van der Klink en gastredacteur Kathleen Schlusmans een korte introductie van het thema: 'Erkennen van verworven competenties'. Daarnaast geven zij hun motieven weer om over dit onderwerp een themanummer te maken. Ze eindigen met een beknopte introductie van de verschillende bijdragen.

## 6 EVC: een beknopte geschiedenis

*Ruud Duvekot en Ruud Klarus*

In deze bijdrage wordt stilgestaan bij de historische wortels van EVC. In kort bestek wordt de beleidsgeschiedenis van EVC beschreven, waarna wordt ingegaan op de aandacht voor EVC in het hoger onderwijs en in Europa. Tot slot wordt stilgestaan bij een aantal dilemma's en voorwaarden die relevant zijn voor de benutting van EVC in de toekomst.

## 15 Alice Gorissen:

**'Samenwerken: moeilijk maar het loont!'**

*Marcel van der Klink*

De hogescholen Drenthe, Zeeland en Zuyd besloten in september 2006 samen te gaan werken op het gebied van EVC, in het project: DaZZ. Het EVC Centrum van de Hogeschool van Amsterdam leverde de EVC-expertise.

De redactie vroeg aan Alice Gorissen, de projectleider van het DaZZ-project, om te reflecteren op haar ervaringen binnen het DaZZ-project.

## 17 Kwaliteit van EVC

**standaarden, instrumenten en personen**

*Desirée Joosten-ten Brinke en Mart van Dinther*

Erkenning van Verworven Competenties (EVC) kan vanuit verschillende perspectieven bekeken worden. Auteurs richten zich op het opleidingsperspectief waarbij EVC-kandidaten (nog) niet zijn ingeschreven voor een specifieke opleiding: EVC voor de poort van de onderwijsinstelling.

- 26 Erik Kaemingk:  
**‘EVC op drempel van doorbraak’**  
*Ronald de Kreij*  
 Erik Kaemingk is een tevreden mens. Volgens de directeur van het Kenniscentrum EVC staat EVC nu écht op de drempel van een landelijke doorbraak. Het nu echt explosief toenemend aantal EVC-procedures toont dat aan. Maar, zo betoogt hij, er blijft werk aan de winkel!
- 28 **Recht doen aan de kandidaat bij EVC**  
 De rol van de assessor  
*Antoinette van Berkel en Lucie te Lintelo*  
 Auteurs hebben door hun jarenlange ervaring met het trainen van assessoren voor EVC in het hbo een formule ontwikkeld om assessoren voor te bereiden op hun taak, en bespreken die in dit artikel. Ze gaan daarbij in op het speelveld bij competentiebeoordeling, op de keuze voor beoordelingsinstrumenten en op de kwaliteiten waarover een assessor moet beschikken.
- 44 **EVC: haken en ogen**  
*Wynand Wijnen*  
 Auteur constateert dat EVC-procedures zich niet altijd beperken tot hun eigenlijke taak: het erkennen van verworven competenties. Ze hebben vaak betrekking op het verlenen van vrijstellingen, het expliciteren van toelatingsvoorwaarden, het uitstippelen van opleidingstrajecten, enzovoort. Auteur pleit ervoor om het begrip EVC te reserveren voor het erkennen van verworven competenties in de algemeen erkende diplomastructuur.
- 50 **Sta sterk in werk**  
**Verzilver je competenties!**  
*Isabel Van Wiele en Leen Vanaerschot*  
 Dit artikel belicht het Vlaamse ervaringsbewijs: het biedt inzicht in de juridische rechtsgrond en geven aan welke doelstellingen het ervaringsbewijs beoogt. Tevens biedt het een kijkje achter de schermen: hoe wordt de dienstverlening uitgerold? Na cijfers die inzicht bieden in het bereik ervan, wordt ten slotte stilgestaan bij het civiel effect van het ervaringsbewijs.
- 62 **Aandachtspunten voor een succesvolle EVC-procedure**  
*Kathleen Schlusmans en Marcel van der Klink*  
 Waarom zou je als opleiding EVC invoeren? Hoe kun je EVC in de opleiding positioneren? Wie moet je betrekken bij het ontwikkelen van EVC? Hoe begin je eraan en hoe bewaak je de kwaliteit? Hoe bereik je je klanten? Wat mag het allemaal kosten? Een relatief nieuw fenomeen als EVC roept heel veel vragen op. Een leidraad.
- 38, 41, 43, 47, 49, 58, 60, 68, 70
- Portretten van EVC-praktijken**  
 Zeer verschillende organisaties bieden diensten aan op het gebied van EVC. Dit zijn onder meer onderwijsinstellingen, exameninstellingen, kenniscentra en intermediaire organisaties op het terrein van opleiden en/of arbeidsmarkt. Enkele EVC-praktijken zijn vergeleken, namelijk de Open Universiteit Nederland (OUNL), Christelijke Hogeschool Windesheim, Associatie Universiteit Gent, ROC Midden Nederland, IVIO Arbeid en Kenteq.
- 72 **Meer lezen over...**  
 EVC  
*Martine Maes*  
 Overzicht van literatuur en websites waar de lezer na het lezen van de themabijdragen verdere informatie en verdieping vindt.
- 75 **Epiloog**  
 EVC bruist, EVC borrelt!  
*Jos Frietman*  
 In deze epiloog doet Jos Frietman, algemeen directeur/senior onderzoeker verbonden aan het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA), een poging om door de variëteit aan bijdragen een lijn te trekken, verbanden te zien, en vragen te formuleren voor vervolgonderzoek op dit terrein. Hij doet dit aan de hand van de centrale vragen die in de proloog al geformuleerd zijn.

*Proloog*

# Erkennen van Verworven Competenties (EVC)

**MARCEL VAN DER KLINK EN  
KATHLEEN SCHLUSMANS**

EVC staat momenteel in het brandpunt van de belangstelling. Er wordt veel verwacht van EVC als het gaat om een leven lang leren. Door middel van een EVC-procedure krijgen lerenden meer zicht op hun competenties vanuit het perspectief van hun leer-, opleidings- en loopbaanwensen. EVC wordt gezien als het instrument om de upgrading van de beroepsbevolking gestalte te geven.

Uiteenlopende organisaties, waaronder veel onderwijsinstellingen, zijn begonnen met het ontwikkelen en aanbieden van EVC-procedures. Daarbij zien organisaties zich geconfronteerd met veel vragen: Hoe zetten we een EVC-procedure op? Voor welke doelen is EVC inzetbaar? En kunnen we gebruikmaken van ervaringen met EVC elders?

## **EVC: MEER DAN SLUIS NAAR OPLEIDING**

Met dit themanummer brengen we gevarieerde informatie over EVC bij elkaar. Dit themanummer informeert u over de actuele gang van zaken maar biedt ook materiaal om kritisch te kijken naar EVC en om de wenselijkheid, bruikbaarheid en vormgeving van EVC te doordenken.

Naast meer beschouwende artikelen bieden we ook praktische informatie en een aantal interviews die inzicht geven in bestaande EVC-praktijken. We heb-

ben er expliciet voor gekozen om ook ruimte te geven aan critici en dus niet alleen de zegeningen van EVC te belichten maar aandacht te vragen voor problemen en valkuilen. Hierbij is een belangrijk punt dat EVC méér is dan een sluis naar opleidingen. Ook al zijn het vooral beroepsopleidingen die momenteel druk doen de zijn met het ontwikkelen en implementeren van

---

*EVC wordt gezien als het instrument om de upgrading van de beroepsbevolking gestalte te geven.*

---

EVC-procedures, dan nog willen we benadrukken dat EVC niet exclusief aan opleidingen is voorbehouden maar juist de mogelijkheid biedt om de competenties van een individu in kaart te brengen, los van het feit of hij/zij al dan niet een opleiding wil volgen.

## **EVC: EEN VERKENNING**

Het themanummer wordt geopend met een bijdrage van Ruud Duvetot en Ruud Klarus. Zij gaan in op de geschiedenis, de huidige stand van zaken en de toekomst van EVC. Wil EVC een krachtig instrument zijn, dan is van belang dat een aantal dilemma's wordt opgelost.

Eén van deze dilemma's is de kwaliteit van EVC. Twee bijdragen gaan hierop in. Desirée Joosten-Ten Brinke en Mart van Dinther kijken vanuit het perspectief van kwaliteit van EVC-procedures naar wat dat betekent voor de te hanteren standaarden en instrumenten en voor de eisen die aan de medewerkers gesteld moeten worden. Antoinette van Berkel en Lucie te Lintelo gaan in hun bijdrage specifiek in op de rol van de assessor. Daarbij gaat het om de aard van de taken van assessoren, de eisen die aan hen gesteld worden en de wijze waarop via training en verdere professionalisering gewerkt wordt aan het op peil krijgen én houden van de kwaliteit van de assessoren.

Een kritisch geluid over EVC wordt verwoord door Winand Wijnen, die stelling neemt tegen de thans groeiende praktijk om EVC sterk te koppelen aan deelname aan opleidingen. Hierdoor dreigt naar zijn mening de oorspronkelijke intentie van EVC verloren te gaan.

In een soort antwoord hierop beschrijven Isabel van Wiele en Leen Vanaerschot een voorbeeld van een EVC-praktijk die niet gekoppeld is aan een opleiding. Zij leggen uit hoe het ervaringsbewijs, een door de Vlaamse overheid erkend bewijs van competentie, in zijn werk gaat en illustreren dit aan de hand van een casus.

Tot slot geven Kathleen Schlusmans en Marcel van der Klink op grond van hun eigen ervaringen overwegingen en adviezen voor de implementatie en exploitatie van EVC-procedures.

#### **EVC: DE PRAKTIJK**

Naast artikelen bevat dit themanummer een aantal interviews. Alice Gorissen, projectleider van een samenwerkingsproject op het terrein van EVC, legt in een interview uit waarom het interessant is om met meerdere hogescholen samen te werken aan het ontwikkelen van EVC-procedures. Dat is niet altijd eenvoudig, maar de voordelen zijn evident. Het inter-

view met Erik Kaemingk, directeur van het Kenniscentrum EVC in Nederland, maakt inzichtelijk waar we nu staan in de ontwikkeling van EVC en wat voor de komende tijd de uitdagingen zijn. Een aantal medewerkers van de Kenniskring 'Leren Waarderen en EVC' van de Hogeschool Amsterdam heeft een interviewstramien ontwikkeld en daarmee zeven aanbieders van en één deelnemer aan EVC-praktijken bevroegd.

In de rubriek 'Meer lezen over' treft u uiteenlopende publicaties aan over EVC en aanverwante thema's. Een reflectie op de inhoud van dit themanummer wordt ten slotte verzorgd door Jos Frietman, die in de epiloog kritisch doch opbouwend zijn gedachten over EVC verwoordt.

Wij wensen u veel leesplezier!

---

*EVC: competenties van iemand in kaart brengen, los van het feit of hij/zij al dan niet een opleiding wil volgen.*

---

**Kathleen Schlusmans** vervult de rol van gastredacteur. Zij is werkzaam bij de Open Universiteit Nederland, waar zij in haar rol als programmamanager eindverantwoordelijk is voor de instellingsbrede onderwijsinnovatieprojecten.

**Marcel van der Klink** werkt als universitair hoofddocent bij het Onderwijstechnologisch Expertisecentrum (OTEC) van de Open Universiteit Nederland. Leren op de werkplek, EVC, competentieontwikkeling en e-learning zijn de thema's waaraan hij via onderzoek en consultancy werkt. Hij is lid van de redactie van Develop.

IN DEZE BIJDRAGE WORDT STILGESTAAN BIJ DE HISTORISCHE WORTELS VAN EVC. OP BASIS VAN EEN AANTAL OPEENVOLGENDE ADVIESCOMMISSIES DIE DE OVERHEID ADVISEERDEN OVER DE ONTWIKKELING VAN HET BEROEPS-ONDERWIJS WORDT IN KORT BESTEK DE BELEIDSGESCHIEDENIS VAN EVC BESCHREVEN. VERVOLGENS WORDT IN-GEGAAN OP DE AANDACHT VOOR EVC IN HET HOGER ONDERWIJS EN IN EUROPA. TOT SLOT WORDT STILGESTAAN BIJ EEN AANTAL DILEMMA'S EN VOORWAARDEN DIE RELEVANT ZIJN VOOR DE BENUTTING VAN EVC IN DE TOEKOMST.

# EVC: een beknopte geschiedenis

## RUUD DUVEKOT EN RUUD KLARUS

EVC is kortweg te omschrijven als de methodiek voor herkenning, waardering en erkenning van wat een individu heeft geleerd in formele leeromgevingen zoals school en niet-formele of informele leeromgevingen zoals de werkplek of thuis (Colardyn & Bjørnåvold, 2004). EVC kent als zodanig twee verschijningsvormen. De summatieve aanpak van EVC concentreert zich op formele erkenning uitmondend in certificaten of een diploma. Dit wordt ook de retrospectieve aanpak van EVC genoemd. Doel is het verzilveren van reeds verworven competenties in (deel)certificering of diplomering. Wanneer EVC ook het eigenlijke leren of kennisontwikkeling stimuleert, wordt dit de formatieve aanpak van EVC genoemd. Deze ruimere aanpak is prospectief en gericht op (loopbaan)ontwikkeling. Formatieve beoordeling is vooral een kwestie van begeleiding en advisering en in formele zin niet van erkenning en certificering. EVC is dus het proces van herkennen en erkennen, maar wordt ten onrechte steeds meer als zelfstandig naamwoord gebruikt: Hoeveel EVC's heb jij?

## VAN WAGNER TOT WIJNEN

Eind twintigste eeuw was de discussie over de inrichting van het beroepsonderwijs volledig gericht op aansluiting op de behoeften van de arbeidsmarkt. In dit licht moet het werk

van opeenvolgende commissies in de jaren tachtig en negentig worden gezien. De geschiedenis van deze commissies laat zich lezen als een geschiedenis van het heersende vertoog rond de aansluiting op maatschappelijke, respectievelijk arbeidsmarktontwikkelingen. Ze vormen de achtergrond waartegen het ontstaan en de groei van EVC moet worden geduid.

### *Commissie Wagner*

Begin jaren tachtig werd de visie op de maatschappelijke rol van het onderwijs geherwaardeerd. Decennia lang had de nadruk op deelname aan algemeen vormend onderwijs gelegen. Een groot deel van de beroepsbevolking beschikte echter niet over beroepsdiploma's. Arbeidsorganisaties vonden bovendien dat de kwalificaties waarvoor het beroepsonderwijs opleidde niet passen bij de vraag naar kwalificaties vanuit arbeidsorganisaties. Dit gevoegd bij de economische achteruitgang van begin jaren tachtig gaf voldoende aanleiding voor een herbezinning op plaats en functie van het onderwijs en op de aansluiting met de arbeidsmarkt (Luiten van Zanden, 1997). Deze herbezinning werd in 1981 ingezet door twee adviescommissies onder voorzitterschap van G.A. Wagner. Opdracht was een therapie te bedenken voor het dreigende afbraakproces van de industrie in die jaren (Dellen, 1984).

De eerste commissie, de Commissie Wagner, beschouwde het duaal vormgegeven leerlingwezen als de oplossing van de geschetste problematiek. Dit duale model, een combinatie van werken en leren, wilde men invoeren door ook het mbo en hbo een duale eindfase te geven. Het model hield tevens in dat de sociale partners in zaken als inhoud, uitvoering en exameneisen een aanmerkelijke zeggenschap over het beroepsonderwijs zouden krijgen.

Een (initiële) beroepskwalificatie op het niveau van het primaire leerlingwezen of daarmee vergelijkbaar werd de nieuwe norm. De plannen van Wagner c.s. zouden echter een aantal jaren in de koelkast worden gezet. Er was nog veel weerstand in het onderwijs waar men meende dat voltijds dagonderwijs de confrontatie met de arbeidspraktijk reeds voldoende waarborgde (Commissie Wagner, 1984).

#### *Commissie Rauwenhoff*

Lang bleef het niet stil rond dualisering. De behoefte aan wederkerende scholing voor werknemers groeide explosief. Vooral particuliere initiatieven speelden in op deze vraag. De Adviescommissie Onderwijs en Arbeidsmarkt moest bezien hoe het publieke onderwijs een aandeel kon krijgen in wederkerend onderwijs en scholing en hoe de infrastructuur daartoe moest worden aangepast. Ook moest zij voorstellen doen om zeggenschap van sociale partners in het beroepsonderwijs te verwezenlijken (Commissie Rauwenhoff, 1990).

De Commissie Rauwenhoff stelde een driedelige remedie voor. Zo zouden sociale partners, overheid en onderwijs alle 'ondergeschoolden' moeten aanmoedigen en helpen alsnog een startkwalificatie te verwerven. Daarnaast moesten beroepsonderwijs en hoger onderwijs een duale eindfase krijgen voor een vloeiende overgang van school naar werk. Ten slotte zouden scholen en bedrijven via co-makership onderwijsinhoud moeten samenstellen. Een school moest zowel initieel onderwijs als vervolgscholing kunnen aanbieden. De onderwijskundige waarde van praktijkleren hierbij liet de commissie echter onbelicht. De volgende commissie zou dit wel oppakken.

#### *Commissie Dualisering*

De Commissie Dualisering, onder voorzitterschap van Van Veen, richtte zich op het voorstel om het mbo en het hoger

onderwijs in de toekomst af te kunnen ronden met een duaal traject. De commissie brak met het idee dat er een naadloze aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven zou zijn te creëren. Het begrip beroepspraktijkvorming werd gebruikt om het onderscheid tussen duale en schoolse trajecten duidelijk te maken, waarmee feitelijk het belang werd omschreven van leerwegaafhankelijke beoordeling. Beroepsvorming werd zelfs praktisch gelijk gesteld met praktijkleren (Commissie Dualisering, 1993).

#### *Blijven Leren*

In de nota Blijven leren (MOW, 1993) signaleerde de minister van Onderwijs en Wetenschappen vervolgens dat het totale aanbod van bekostigde en niet-bekostigde volwasseneducatie een bonte verzameling vormde van mogelijkheden om kwalificaties te verwerven. De overheid opteerde voor het ontwikkelen van een systeem van toetsing en examinering dat gericht zou zijn op het herkennen en formeel erkennen van competenties die verkregen waren via informele vormen van leren of werkervaring. Tegelijkertijd erkende ze dat de voorzieningen voor het formeel erkennen van elders of informeel verworven competenties niet voorhanden was. Kortom, de noodzaak was evident voor formele erkenning op basis van een transparante kwalificatiestructuur.

#### *Commissie Wijnen*

Op basis van de voorgaande inzichten vond de politiek dat het onderwijs toegankelijker moest worden voor volwassenen. Resultaten van bedrijfsopleidingen, scholing of andere vormen van leren waren te weinig zichtbaar. Daarom wilde men graag weten hoe niet-formele maar wel relevante leerresultaten van individuen erkend konden worden. Zo startte in 1993 de Commissie 'Erkenning Verworven Kwalificaties (EVK)' onder voorzitterschap van professor Wijnen, één van de grondleggers van het PGO-onderwijsconcept van de Universiteit van Maastricht (zie elders in dit themanummer de bijdrage van professor Wijnen).

In maart 1994 bracht de commissie haar advies uit. De belangrijkste conclusie was dat een stelsel waarin niet-formeel c.q. niet vastgestelde maar wel aanwezige kwalificaties van

individuen werden erkend, wenselijk en haalbaar was. Daarmee was EVK geboren: de erkenning van eerder of elders verworven kwalificaties (Commissie EVK, 1994).

Voor individuele kandidaten zou het vooral gaan om het verkrijgen van vrijstellingen voor leertrajecten, de persoonlijke profilering in sollicitatieprocedures en het ontwikkelen van een duidelijker zelfbeeld. Werkgevers konden gebruikmaken van de EVK bij het matchen van persoon en functie bij het vaststellen van een opleidingsnoodzaak en het ontwerpen van trainingsprogramma's voor individuele medewerkers. Ook arbeidsvoorzieningsorganisaties zouden EVK kunnen toepassen om een goede match tot stand te brengen tussen competenties van een werknemer en de noodzakelijk geachte competenties in een bepaalde functie. Voor educatieve instituten zou EVK ondersteunend werken bij het vaststellen van individuele behoeften van studenten en zou EVK het ontwikkelen van een flexibel en studentgericht educatief aanbod bevorderen. Daarnaast werd EVK als aanvullend instrument gezien in situaties, waar diplomavergelijking een te kostbare investering zou zijn.

De functie van EVK voor de overheid was vooral gelegen in de bijdrage die het kon leveren aan het inzichtelijk maken van de resultaten van uiteenlopende leertrajecten. EVK bood de overheid de mogelijkheid haar beleidsdoelstelling 'maximaal realiseren van startkwalificaties' op meer dan één wijze (scholingstrajecten) te realiseren. De commissie wees bovendien op de mogelijkheid om met behulp van EVK bekwame, maar onbevoegde docenten relatief snel aan een kwalificatie te helpen.

Als vertrekpunt, respectievelijk standaard voor de ontwikkeling van beoordelingsinstrumenten voor EVK adviseerde de commissie invoering van een (nieuwe) kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs. De redenen hiervoor waren tweërlei:

1. deze structuur zou worden geformuleerd in termen van relevante en actuele beroepsvereisten en gelegitimeerd zou worden door sociale partners op bedrijfstakniveau;
2. daarnaast zou er sprake zijn van een nationale kwalificatiestructuur waardoor een erkenning ook civiel effect kon hebben.

De kern van de kabinetsreactie (MOCW, 1995) op het rapport van de Commissie Wijnen was dat EVK een nuttige bijdrage kon leveren aan de werking van zowel vraag- als aanbodzijde van de arbeids- en opleidingenmarkt. De voordelen die het individu kon hebben bij EVK stonden in de visie van het kabinet voorop. Ten aanzien van beoordeling en examinering werd gesteld dat de EVK plaats moest vinden volgens de standaarden van de landelijke kwalificatiestructuur en de daaraan verbonden diploma's en certificaten.

De uitvoering moest aansluiten bij bestaande structuren en de belanghebbenden moesten de uitvoeringskosten betalen. De overheid zou een instrumentarium voor EVK ter beschikking stellen, inclusief ontwikkelgelden. Het aanvankelijke enthousiasme luidde echter snel, met name bij opleidingsinstituten die weinig aanleiding zagen om competenties te erkennen. Want dit leidde tot het verkorten van leertijd en daarmee van het verlagen van de financiering, respectievelijk leerlingbijdragen.

De cultuuromslag die gepaard zou moeten gaan met de invoering van een EVK-stelsel, was tegen deze achtergrond bepaald revolutionair te noemen, aldus de Vereniging van Besturen in het Katholiek Onderwijs (VBKO, 1994). Verder wees men op de noodzaak van maatwerktrajecten. Na een EVK-procedure zouden opleidingen geconfronteerd worden met studenten die meer of minder vrijstellingen hadden verworven. Dit veronderstelde dat de opleidingen in staat moesten zijn per individuele student een opleiding op maat aan te bieden.

#### **DE LANDELIJKE KWALIFICATIESTRUCTUUR EN EVK**

Met de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB, 1996) werd een belangrijk deel van het advies van de Commissie Wijnen uitgevoerd. Deze wet legde de basis voor het ontwikkelen van één landelijke standaard waarmee het erkennen en certificeren van hoe dan ook verworven competenties verder binnen bereik kwam in het middelbaar beroepsonderwijs. Leerwegafhankelijke beoordeling was immers pas mogelijk als er een door alle betrokkenen (bedrijfsleven, onderwijs, overheid) gelegitimeerde standaard beschikbaar zou zijn en als die standaard gedragen werd door de afnemers van certifica-



ten. In het indelingsschema voor het ontwikkelen van de kwalificatiestructuur voor het middelbaar beroepsonderwijs werd expliciet als doel van de kwalificatiestructuur vermeld: 'vergemakkelijking van erkenning van elders (buiten het door het ministerie bekostigde onderwijs, buitenland, et cetera) of eerder verworven kwalificaties'.

Deze landelijke kwalificatiestructuur zou het voortaan mogelijk maken certificaten te verstrekken waaraan maatschappelijke rechten ontleend konden worden. Het zou voorkómen dat er een onderscheid gemaakt zou worden in kwaliteit van competenties verworven op basis van een formeel leertraject of op basis van een leerwegaafhankelijke beoordelingsprocedure. Zowel de resultaten van formeel als van informeel verworven competenties zouden voortaan worden beoordeeld volgens één systematiek van leerwegaafhankelijke beoordeling.

#### **VAN EVK NAAR EVC**

Na een korte windstilte pakte de overheid met het Nationaal actieprogramma 'Een leven lang leren' in 1998 de draad weer op: 'De werkplek moet meer worden gebruikt als leerplek. De opgedane ervaringen zouden als elders verworven competenties zichtbaar moeten worden gemaakt. Het Kabinet wil dit bevorderen door een systeem op te zetten waarmee elders, dat wil zeggen buiten het onderwijs, verworven kennis kan worden getoetst en erkend' (MOCW 1998). Daarmee werd nog eens benadrukt dat EVK met name gericht was op het erkennen van leerervaringen die buiten het formele leersysteem waren verworven.

De op de werkplek of via maatschappelijke activiteiten opgedane ervaringen zouden zichtbaar gemaakt moeten worden en vervolgens getoetst en erkend. Het acroniem EVK werd ingeruild voor EVC om duidelijk te maken dat het vooral ging om het erkennen van het leren dat buiten de formele kwalificerende instituten plaatsvond. Competenties waren onlosmakelijk verbonden aan individuen, kwalificaties aan (kwalificatie)structuren.

De weg lag daarmee open naar het benutten van EVC voor vraagstukken rond employability en een leven lang leren. De publicatie van 'De Fles is Half Vol!' in 2000 was de beleidsmatige mijlpaal in dit opzicht (Werkgroep EVC, 2000). Een

brede, landelijke Werkgroep EVC formuleerde een brede visie op EVC en het invoeringstraject. EVC diende een brug te slaan tussen het onderwijsaanbod en de vraag vanuit de arbeidsmarkt. De uitdaging was om deze twee werelden via de lerende zelf te verbinden door enerzijds leerervaringen te kunnen verzilveren in certificaten of diploma's en anderzijds competenties te kunnen ontwikkelen in het kader van loopbaanvorming (Duvekot & Klarus, 2002).

Om deze toepassing van EVC te ondersteunen en te leren uit de bestaande praktijk richtte de overheid in 2001 het Kenniscentrum EVC op. Het kenniscentrum beoogde op basis van het verzamelen van praktijkvoorbeelden het gebruik van EVC op de arbeidsmarkt te stimuleren en EVC kwalitatief op een hoger plan te brengen. Duidelijk werd dat EVC in veel situaties kon worden toegepast maar dat het niet automatisch tot de beoogde effecten leidde als het zich beperkte tot een eenzijdige focus op betere inzetbaarheid van personeel binnen organisaties door het behalen van diploma's. De praktijk toonde namelijk aan dat EVC wel veelvuldig werd gebruikt voor het verwerven van kwalificaties maar nog niet aansluitend daarop een stimulans voor activerend personeelsbeleid was. Met andere woorden, het ontbrak EVC vooralsnog aan de beoogde versterking van individuele loopbaanvorming. Employability met zijn economische oriëntatie op brede inzetbaarheid en empowerment met zijn sociale oriëntatie op het 'in je eigen kracht zetten', werden kortom nog onvoldoende met elkaar verbonden via de EVC-systematiek. En juist die onlosmakelijke verbinding is het perspectief van EVC, gericht op het activeren van een leven lang leren-strategieën (Duvekot & Brouwer, 2004) waarbij het Kenniscentrum EVC op dat moment een belangrijke rol als 'clearinghouse' voor ervaringen met EVC vervulde.

#### **EVC IN EUROPA EN DAARBUITEN**

De waarde van informele en non-formele leertrajecten had in een eerder stadium in andere landen ook al tot vernieuwingsinitiatieven geleid. 'Accreditation of prior learning' (APL) was in het Verenigd Koninkrijk al vanaf de jaren tachtig een bekend en werkzaam fenomeen. In Frankrijk erkende men al voor de Tweede Wereldoorlog technische 'werkervaring' op

ingenieursniveau en werd vanaf begin jaren negentig met een breed portfolio gewerkt waarin ervaringen in alle beroepsdomeinen beschreven konden worden (Bilan de Competence), zonder evenwel te erkennen op basis van een landelijk kwalificatiestructuur (Duvekot, Schuur en Paulusse, 2005).

De Europese Commissie ontwikkelde al beleid op dit punt vanaf begin jaren '90. Met name het Cedefop ontwikkelde al vanaf de jaren tachtig beleid op non-formeel leren en EVC. In het Verdrag van Maastricht (1992) werd onderwijs een belangrijk beleidsterrein van de Europese Unie. In het Witboek over opleiding en training van de Europese Commissie (Europese Commissie 1995) werd EVC voor het eerst een beleidsuitgangspunt. 'Harnessing the knowledge acquired by individuals throughout their lives must be based on opening new methods of recognizing skills, over and above paper qualifications and initial training, starting at national and local level.' Het Witboek van de Europese Commissie beoogde dat via de EVC-systematiek meer gebruikgemaakt zou gaan worden van non-formele en informele leerervaringen. Deze zienswijze kwam erop neer dat de kennisinfrastructuur lerende individuen moet kunnen ondersteunen bij het vormgeven van hun (leven lang) leerproces. Er moet maatwerk worden geboden waarbij eerst gewaardeerd wordt wat iemand al heeft geleerd.

De Europese Top van Lissabon en het bij die gelegenheid verschenen 'Memorandum over Levenslang Leren' was voor EVC een belangrijke mijlpaal (European Commission 2001). In het memorandum werd als doelstelling geformuleerd de manieren waarop deelname aan en resultaten van leeractiviteiten worden ervaren en gewaardeerd, aanzienlijk te verbeteren, in het bijzonder wat niet-reguliere en informele leeractiviteiten betreft. Een aantal werkgroepen moest de door de Raad vastgestelde doelstellingen met betrekking tot opleiding en training verder concretiseren. Doel was op Europees niveau algemene principes op te stellen ten faveure van de versterking van de erkenning van non-formeel en informeel leren. Voorop stonden de toegankelijkheid van EVC via een open en transparant systeem en richtlijnen voor de ontwikkeling van kwalitatief hoogwaardige en onderling vergelijkbare Europese methodologie.

EVC werd daarmee één van de prioriteiten in het Europese beleid rond een leven lang leren. Een expertgroep (European Commission 2004) die naar aanleiding van deze verklaring werd ingesteld, formuleerde een aantal algemene principes waaraan elke EVC-aanpak in Europa zou moeten voldoen, op de terreinen van:

- de rechten van het individu;
- de kwaliteit van assessment (procedure, criteria en assessoren);
- de geloofwaardigheid van het assessment (betrokkenheid en stakeholders);
- de vergelijkbaarheid van het assessment (Europese dimensie, c.q. vergelijkbaarheid op basis van een Europese standaard: het European Qualifications Framework).

Naast de Europese Unie verrichtte de OESO in dezelfde periode ook baanbrekend werk op het gebied van de acceptatie van non-formele en informele leerervaringen met behulp van de EVC-systematiek. Het gegeven dat voor het concurrerend vermogen van bedrijven investeringen in de kwaliteit van medewerkers essentieel zijn (Miller, 1993) was voor de OESO aanleiding om in kaart te brengen hoe de besluitvorming over investeringen in competentieontwikkeling viel te verbeteren. Eén van de conclusies was dat de kwaliteit van economische besluitvorming over investeringen in het algemeen en meer specifiek over investeringen in competentieontwikkeling werd bepaald door de beschikbaarheid van relevante informatie over de reeds aanwezige én vereiste competenties (OECD, 1996). De OESO signaleerde daarmee vanuit een economisch perspectief ('human capital accounting') de relevantie van een focus op competenties en de ontwikkeling daarvan. In verschillende studies en conferenties wordt sindsdien het beoordelen van buiten het formele onderwijs verworven competenties mondiaal geagendeerd. Het erkennen van informeel of elders verworven competenties speelt daarbij dus een centrale rol.

#### **EN HET HOGER ONDERWIJS?**

Tot nu toe hebben we ons in de ontstaansgeschiedenis van EVC vooral gericht op het mbo.

In het hoger onderwijs heeft het lang geduurd voordat er sprake was van structurele invoering van EVC. In 2000 start-

te onder auspiciën van de hbo-raad een project gericht op het flexibiliseren van de 'zij-instroom' in verschillende sectoren (techniek, economie, zorg en welzijn) van het hbo. Merkwaardig genoeg waren er in de educatieve sector op dat moment nog geen initiatieven.

In tegenstelling tot het mbo was er lange tijd voor het hoger onderwijs geen landelijke kwalificatiestructuur waarmee een basis voor vergelijking geboden kon worden. Elke opleiding in het hoger onderwijs was in belangrijke mate autonoom in het vaststellen van opleidingsvereisten. Dit gold voor zowel eindtermen als voor intredevereisten. De komst van landelijke opleidingsprofielen bood voor het hbo echter voldoende basis voor de ontwikkeling van EVC-procedures. We noemen hier drie voorbeelden. Ten eerste de assessmentprocedures voor zij-instromers in de lerarenopleidingen en in het lerarenberoep. De assessmentprocedures zijn regelrecht afgeleid van de EVC-procedures uit het mbo, uiteraard met aanpassing van de inhoud en het niveau van de beroepsvereisten. Een ander voorbeeld is het project Intake Assessment in het Hoger Technisch Onderwijs (Ter Wee c.s., 2003). In dit project ontwikkelden een drietal opleidingen (technische bedrijfskunde, civiele techniek, human technology) een procedure voor zij-instromers in het onderwijs. In de procedure staan portfolio-beoordeling en co-assessment centraal. De procedure is enerzijds gestructureerd volgens een vast stramen, maar biedt anderzijds de gelegenheid extra of andere beoordelingsinstrumenten in te zetten. Gekozen is voor een 'judgemental' manier van beoordelen waarin de deskundigheid van beoordelaars wezenlijk is voor de kwaliteit van de procedure.

Een derde voorbeeld is de EVC-procedure ontwikkeld door het Nuffic (Scholten en Teuwsen, 2004). Deze procedure is bedoeld voor hoogopgeleide immigranten met het doel hun competenties zichtbaar te maken, te beoordelen en waar mogelijk te erkennen. In de Nuffic-procedure wordt vooral gebruikgemaakt van portfolio-beoordeling.

De introductie van EVC in het hoger onderwijs, zeker in het wetenschappelijk onderwijs, gaat traag. De Onderwijsraad constateerde in 2004 in haar advies 'Examinering in het hoger

onderwijs' (2004) nog dat aan de transparantie van het beoordelen in het hoger onderwijs wel een en ander kan worden verbeterd. Om de toegankelijkheid te verbeteren beveelt de Onderwijsraad een 'open en onafhankelijke exameninstelling' aan waardoor het waarderen van competentiebewijzen niet op voorhand ingevuld wordt door het beperkte perspectief van een enkele opleiding. Ook beveelt ze aan in het hoger onderwijs gebruik te maken van transparante beoordelingsstandaarden en van alternatieve beoordelingsinstrumenten zoals 'proeven van bekwaamheid' waarin ook de betrokkenheid van externen (ervaren beroepsbeoefenaren) groter is.

Uit recent onderzoek blijkt dat ook in 2006 de invoering van EVC in het hbo nog steeds beperkt is (Van der Klink & Schlusmans, 2006). Bij universiteiten is de animo echter nog geringer. Wel is recentelijk, september 2007, EVC bij de Open Universiteit ingevoerd bij een aantal bacheloropleidingen.

#### **DE BENUTTING VAN EVC**

Exacte cijfers over het aantal uitgevoerde EVC-trajecten in Nederland zijn niet beschikbaar. Voor 2002 gaf de landelijke EVC-monitor nog een minimum van 6.000 trajecten binnen circa 500 organisaties. Daarnaast werd bevestigd dat vrijwel iedere organisatie op en om de arbeidsmarkt onderzoek deed naar de potentie van EVC voor de eigen organisatie (Hövels & Romijn, 2003). Bijna 40% van deze 6.000 EVC-trajecten had certificering en diplomering tot doel, in ongeveer 30% van de trajecten werden reeds concrete stappen voor leren en ontwikkeling van de EVC-kandidaten gezet. Bijna alle initiatieven vonden plaats binnen één beroepskolom, namelijk in de sector zorg en welzijn.

Het aantal EVC-trajecten stijgt sindsdien gestaag. In 2005 werden naast lopende EVC-initiatieven 6.500 intentieverklaringen getekend voor nieuwe EVC-trajecten op mbo-niveau (EVC-magazine, 2005). Een aantal dat snel opgeplust zal worden als de ambities van hogescholen met betrekking tot EVC realiteit worden. Zo heeft alleen al de Hogeschool van Amsterdam een streefcijfer van minimaal 3.000 EVC-procedures voor de periode 2006-2008 neergelegd (HvA, 2006).

Vanaf 2007 komen meer exacte cijfers over aard en aantallen EVC-trajecten beschikbaar. Dan start binnen de WVA, de Wet Vermindering Afdracht loonbelasting en premie voor

volksverzekeringen, een aftrekregeling voor de kosten voor EVC voor werkgevers en werknemers. Registratie van uitgevoerde trajecten maakt de benutting van EVC dan kwantificeerbaar.

### **HOE GAAT HET VERDER MET EVC?**

We weten inmiddels dat mensen op verschillende manieren leren, we weten wat de voordelen en beperkingen zijn van leren in authentieke contexten. We weten dat informeel of non-formeel leren in kennisrijke omgevingen kan leiden tot competentieontwikkeling. Daarenboven zijn er zowel op nationaal als op Europees niveau standaarden (beroepsvereisten) ontwikkeld waarmee verworven competenties herkend en gewaardeerd kunnen worden. Ongeacht waar en hoe ze zijn verworven, kunnen we competenties in beeld brengen en er waarde aan toekennen.

Desalniettemin is er een drietal dilemma's te noemen die relevant zijn voor de toekomst van EVC.

Ten eerste het dilemma van de keuzevrijheid. Dit dilemma kunnen we als vraag formuleren: hoe kan ik mijn persoonlijke wensen en belangen in overeenstemming brengen met competentievereisten die maatschappelijk als waardevol en verplichtend worden gedefinieerd? In termen van EVC: welke beoordelingsstandaard past bij mijn persoonlijke belangen en welke wordt door de omgeving als verplichtend opgelegd? En als ik niet aan deze standaarden wil of kan voldoen, is dan het risico van uitsluiting mijn individuele risico? Eigen schuld, dikke bult? Hoeveel lof kan ik voor mijn 'onaangepastheid' nog verwerven?

Het tweede dilemma betreft de (on)mogelijkheid en (on)wenselijkheid van het meten van alle competentieaspecten. Tot nu zijn vooral eisen geformuleerd die betrekking hebben op direct herkenbare en overdraagbare (van de ene naar de andere beroepssituatie) competenties, de meest gemakkelijk te benoemen, te beoordelen en te ontwikkelen competentieaspecten als kennis en vaardigheden. Voordat we ook de moeilijk te benoemen en te beoordelen competentieaspecten (motivatie, identiteit, persoonskenmerken) vast gaan leggen zal eerst de vraag beantwoord moeten worden of alles in standaarden vastgesteld kan worden en of

alles gemeten moet en kan worden. Niemand zal deze vraag zonder meer met ja beantwoorden.

Het derde dilemma heeft betrekking op assessmentprocedures gericht op exclusiviteit en uitsluiting versus assessment gericht op toegankelijkheid en participatie. Op het niveau van daadwerkelijke assessment- of beoordelingsactiviteiten kunnen we kiezen uit een op 'afrekenen'gerichte beoordeling of op beoordeling die is gericht op ontwikkeling van een individu. In het eerste geval is het woord 'examen' op zijn plaats: 'Je faalt of je haalt.' In het tweede geval gaat het om een beoordeling waarin vooral de volgende ontwikkelingsstap centraal staat: 'Waar wil je nog beter in worden?' Nog beter worden, dat wil zeggen meer competent worden, kan op velerlei manieren en kan op velerlei manieren worden gewaardeerd. Dit is in elk geval wat de geschiedenis van EVC ons leert.

### **DRAAGVLAK ALS SLEUTEL TOT IMPLEMENTATIE**

Alle lessen uit het verleden én het heden overziend zal een succesvol systeem voor 'leren waarderen' dat het traditionele leerstelsel wil 'openen' en flexibiliseren met behulp van EVC, ten minste aan de volgende voorwaarden moeten voldoen, wil het een kans van slagen hebben:

1. de beoordelingsstandaard moet afgestemd zijn op 'civiel effect' ten behoeve van loopbaanvorming;
2. de kwaliteitsborging van de beoordelingsprocedure moet efficiënt, duidelijk en transparant zijn en
3. de toegang tot EVC moet voor het individu laagdrempelig zijn.

Hieronder worden deze drie voorwaarden toegelicht.

#### *Beoordelingsstandaard afgestemd op civiel effect*

Beoordelingsstandaarden moeten voldoen aan eisen met betrekking tot validiteit, bruikbaarheid, rechtvaardigheid en functionaliteit. Standaarden moeten het 'eigendom' van organisatie én individu zijn. De verbinding met referentiekaders zoals nationale certificeringstandaarden moet gezocht worden. Het vermogen om deze beoordelingsstandaarden te definiëren zal de ontwikkeling van leerwegaafhankelijke toetsvormen aanmoedigen.

### *Kwaliteitsborging van én vertrouwen in de procedure*

In vrijwel alle landen is de overheid rechtstreeks of indirect verantwoordelijk voor het borgen van de kwaliteit van de gehanteerde beoordelingsstandaard. Dit gebeurt over het algemeen via een programma van eisen voor het ontwerp en onderhoud van standaarden (of competentiestructuren). De kwaliteit van EVC gaat diverse partijen aan met elk hun eigen belang in de uitkomsten van de beoordeling. De overheid moet echter de kwaliteit van de resultaten van EVC garanderen, ook als EVC in handen van 'derden' is gelegd. Daarbij valt eerder te denken aan eisen ten aanzien van kwaliteitsontwikkeling en kwaliteitscontrole op het niveau van de procedure en op instellingsniveau dan aan een beroepsregister voor assessoren. Enerzijds gezien het probleem dat de kwaliteit van afzonderlijke assessoren beoordeeld én gehandhaafd moet worden en anderzijds vanwege de validiteitsproblemen in termen van civiel effect en draagvlak, als individuele assessoren (deel)certificaten kunnen gaan uitreiken.

### *Toegankelijkheid van de procedure*

EVC moet toegankelijk zijn voor individu en organisatie. Toegankelijkheid wordt bepaald door het accepteren van de erkenning. Het wordt ook bepaald door de toegankelijkheid van de organisaties die de beoordelingsprocedures uitvoeren en dat ook nog betaalbaar uitvoeren. De toegankelijkheid tot EVC wordt ook bepaald door de kenmerken van het systeem zelf en de beschikbaarheid van financiële hulpbronnen. Zo neemt bij een gedecentraliseerd aanbod van EVC de bereikbaarheid van het systeem toe. 'Gedecentraliseerd' verwijst naar de regionale beschikbaarheid van EVC-centra en naar de uitvoering van de procedures op de werkplek of op opleidingsniveau. Nog een voorwaarde voor toegankelijkheid is dat het systeem werkbaar (begrijpelijk) en efficiënt voor gebruikers is. Tijdovende en bureaucratische procedures zijn rampzalig voor de toegankelijkheid van EVC.

Wanneer aan bovenstaande voorwaarden is voldaan, kan het draagvlak voor de benutting van EVC zich verder ontwikkelen. Draagvlak is uiteindelijk de werkelijk essentiële vereiste voor het benutten van het erkennen van eerdere verworven competenties en daarmee voor het veranderen van vorm en

inhoud van het formele leersysteem. Voor de onderwijssector zal dit niet eenvoudig zijn aangezien het leren traditioneel meer aanbod- dan vraaggestuurd is.

### **TOT SLOT**

EVC zal hoe dan ook een belangrijke bijdrage leveren aan het activeren van een leven lang leren. De ontwikkelingsgang van beroepsvorming de afgelopen decennia en de koppeling daaraan van de ontwikkeling van de EVC-systematiek bieden daartoe reële aanknopingspunten. Duidelijk is dat persoonlijke ontwikkeling voorop staat. Die komt niet alleen de persoon zelf ten goede maar ook de organisatie waar men actief is en indirect daarmee de maatschappij. De rol van beoordelen binnen de EVC-systematiek beperkt zich daarmee niet meer tot eindtoetsing maar biedt juist een startpunt voor nieuwe ontwikkeling of ontplooiing.

EVC versterkt de rol die het individu zelf speelt bij de vormgeving van een leven lang leren. Het toont de voordelen in termen van profijt (status, geld), efficiëntie (tijd, maatwerk) en enjoyability (leren is fun). Het leerwegaafhankelijke karakter van beoordelen versterkt de effecten die EVC genereert op de gebieden van certificering en loopbaanvorming. Competentiegericht leren en EVC zullen het eigenaarschap van het persoonlijke leerproces primair bij het individu leggen, maar wel in onderlinge samenhang met de competentie eisen van organisaties en van het leersysteem. Kortom, EVC zal op termijn persoonlijke ontplooiing stimuleren en faciliteren binnen het perspectief van het maatschappelijk collectief.

**Ruud Duvekot** is lector Leren Waarden & EVC aan de Hogeschool van Amsterdam. Hij is tevens EVC-adviseur bij het Empowerment centre EVC in Arnhem. Hij onderzoekt en adviseert EVC-ontwikkelprojecten in het HRM van organisaties en het competentieleren in het beroepsonderwijs.

**Ruud Klarus** is als lector verbonden aan de faculteit Educatie van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen. Zijn lectoraat richt zich op het competentiegericht leren in duale settings. Zijn onderzoeksthema's zijn o.a. competentieontwikkeling van docenten, werkpleklernen en assessment van competenties.

## LITERATUUR

- Carnel, K., Callewaert, B., Tratsaert, P., Vaesen, M. (2005). *Volkwaardig Evenwaardig. Het formeel erkennen van eerder verworven competenties*. Leuven/Voorburg: Acco.
- Colardyn, D. & J. Bjørnåvold (2004). Validation of formal, non-formal and informal learning; policy and practices in EU member states. In: *European Journal of Education*, Vol. 39-1.
- Commissie Wagner (1984). *Op weg naar een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Eindrapport van het Open Overleg over de voorstellen van de Commissie Wagner inzake het beroepsonderwijs*. 's-Gravenhage: Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen.
- Commissie EVK (1994). *Kwaliteiten Erkennen*. Maastricht/'s-Gravenhage: Rijksuniversiteit Limburg/MOCW.
- Commissie Rauwenhoff (1990). *Onderwijs - Arbeidsmarkt: naar een werkzaam traject*. Alphen aan den Rijn: Departement van Onderwijs & Wetenschappen.
- Commissie Dualisering (1993). *Beroepsvorming langs vele wegen*. Zoetermeer, Ministerie van OCW.
- Dellen, H. van (red.) (1984). *Een nieuw elan: de marktsector in de jaren tachtig*. Deventer: Kluwer.
- Duvekot, R.C. & Brouwer, J. (red.) (2004). *Het brede perspectief van EVC*. Utrecht: Lemma.
- Duvekot, R.C. & Klarus, R. (2002). Een visie op EVC. *Handboek Effectief Opleiden 29/185*. Doetinchem: Elsevier Human Resources.
- Duvekot, R.C., Schuur, C.C.M. & Paulusse, J. (eds.) (2005). *The unfinished story of VPL. Valuation and validation of prior learning in Europe's learning cultures*. Vught: Foundation EC-VPL.
- European Commission (2001). *Communication from the Commission: Making the European Area of Lifelong Learning a Reality*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2004). *Common European Principles on the Identification and Validation of Non-formal and Informal Learning*. Brussel: European Commission.
- Europese Commissie (1995). *Witboek opleiden en training*. Brussel: Europese Commissie.
- EVC-magazine 2 (2005). *Prettige cijfers voor het topmanagement*. Utrecht: Kenniscentrum EVC.
- Hövels, B. & Romijn, C. (2003). *EVC-monitor 2001-2002*. Houten: Kenniscentrum EVC.
- HvA (2006). *Plan 3000*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam/HvA EVC Centrum.
- Klink, M. van der & Schlusmans, K. (red.) (2006). *EVC voor velen*. Heerlen: Open Universiteit.
- Luiten van Zanden, J. (1997). *Een klein land in de 20e eeuw. Economische geschiedenis van Nederland 1914-1995*. Utrecht: Het Spectrum.
- Miller, R. (1993). *Investment Knowledge and Knowledge investment: The need to Rethink Human Capital Information and Decision making Systems*. Paris: OECD.
- MOW (1993). *Blijven leren: Ontwikkelingsperspectief voor de volwasseneneducatie in brede zin*. Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen.
- MOCW (1995) *Kabinetsreactie op Commissie Wijnen*. 's-Gravenhage: MOCWW.
- MOCW (1996). *Wet Educatie en Beroepsvorming, de wet in hoofdlijnen*. Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- MOCW (1998). *Nationaal Actieprogramma Een Leven Lang Leren*. Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- OECD (1996). *Measuring what people know. Human capital accounting for the knowledge economy*. Paris: OECD.
- Onderwijsraad (2004). *Examinering in het hoger onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Scholten, A.M., Teuwsen, R. (2004). *Stilstaan bij portfolio-gebruik voor buitenlandse artsen*. 's-Gravenhage: Nuffic.
- VBKO (1994). *Reacties op het advies 'Kwaliteiten erkennen'*. 's-Gravenhage: Vereniging Besturenorganisaties Katholiek Onderwijs, 5 juli 1994.
- WEB (1996). *Wet Educatie en Beroepsvorming, de wet in hoofdlijnen*. Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Wee, E. ter, Klarus, R., Overeen-Loohuis, L., Hagemans, E. & Boer, S. de (2003). *Intake assessments voor het HTNO*. Wageningen: Stoas.
- Werkgroep EVC (2000). *De fles is half vol*. 's-Gravenhage: Ministerie van Economische Zaken.

DE HOGESCHOLEN DRENTHE, ZEELAND EN ZUYD BESLOTEN IN SEPTEMBER 2006 SAMEN TE GAAN WERKEN OP HET GEBIED VAN EVC. DOOR DE EERSTE LETTERS VAN DE NAMEN VAN DE HOGESCHOLEN SAMEN TE VOEGEN ONTSTOND DE TITEL VAN HET PROJECT: DAZZ, DE KLEINE 'A' IN DE TITEL IS AFKOMSTIG VAN HET EVC CENTRUM VAN DE HOGESCHOOL VAN AMSTERDAM DIE ALS LEVERANCIER VAN EVC-EXPERTISE DE ANDERE DRIE PROJECTPARTNERS ONDERSTEUNT. WE VROEGEN IN AUGUSTUS AAN ALICE GORISSEN, DE PROJECTLEIDER VAN HET DAZZ-PROJECT, OM TE REFLECTEREN OP HAAR ERVARINGEN BINNEN HET DAZZ-PROJECT.

# Samenwerken: moeilijk maar het loont!

**MARCEL VAN DER KLINK**

*Wat wil DaZZ bereiken?*

Het projectplan is eind oktober 2006 gereed, inclusief een subsidieaanvraag om als partners in aanmerking te komen voor de door de Projectdirectie Leren & Werken ter beschikking gestelde EVC-stimuleringsubsidie. Met de kerst is de subsidietoekenning er. Alles wat noodzakelijk is om EVC goed op de kaart te zetten komt in een stroomversnelling. Noodzakelijk, want er is veel te doen en de subsidie geldt alleen voor 2007. De doelstellingen van het project zijn bijzonder ambitieus:

- landelijke uitstraling op het gebied van EVC, uiteindelijk resulterend in een gezamenlijke benadering van de markt;
- samenwerking, waarin actief kennis, praktijkervaring en ontwikkelde producten worden gedeeld;
- EVC-procedures van hoge kwaliteit die voldoen aan de kwaliteitscode EVC die door het Kenniscentrum EVC is geïnitieerd;
- certificering en registratie van assessoren zodat ze niet alleen in de eigen hogeschool ingezet kunnen worden maar ook als assessor bij de partners in het project;
- registratie van gecertificeerde assessoren die onderlinge uitwisseling mogelijk maakt;

- éénzelfde wijze van rapporteren richting kandidaten en het onderling erkennen van de aan een kandidaat toegekende competenties.

Iedereen in het project ziet wel in dat niet al deze doelstellingen binnen één jaar zijn te realiseren, maar door goed samen te werken is de verwachting dat gezamenlijk meer kan worden bereikt dan elke partner in zijn eentje.

*Hoe wordt een goede samenwerking bereikt?*

In het project zijn verschillende elementen ingebouwd om de samenwerking succesvol te laten verlopen.

## 1. Inhuur van expertise en ondersteuning:

Één van de belangrijkste succesfactoren blijkt de samenwerking met het EVC-centrum van de Hogeschool van Amsterdam en de Open Universiteit Nederland. Het HvA EVC Centrum stelt naast de eigen expertise ook de zelf ontwikkelde producten beschikbaar, waardoor de DaZZ-partners een vliegende start kunnen maken.

De Open Universiteit Nederland wordt ingehuurd als neutrale proces- en kwaliteitsbewaker om te bewaken dat er één DaZZ EVC-procedure wordt gerealiseerd én de gewenste kwaliteit wordt behaald.

2. Ontwikkelen voor jezelf en voor de andere partners:

Elke partner focust conform projectplan eerst op het ontwikkelen van een EVC-procedure binnen één domein. Zo werkt de Hogeschool Drenthe aan een EVC-procedure voor de pabo's, de Hogeschool Zeeland aan een procedure voor techniekopleidingen en de Hogeschool Zuyd aan procedures binnen de sector economie en management. De bedoeling is dat de partners de procedures zo ontwikkelen dat ze overdraagbaar zijn naar de andere partners in het project. Hierdoor kan tijdswinst worden behaald. Toch blijkt het in de praktijk niet mee te vallen om dit daadwerkelijk te realiseren. Naast de HsZuyd-projectleider, die zowel landelijk als bij de HsZuyd actief is, blijkt er toch echt ook per partner een projectleider noodzakelijk te zijn, die zorgdraagt voor de realisatie en de benodigde afstemming binnen de eigen instelling en richting de andere twee. Het maandelijks uitwisselen van ervaringen en het afleggen van verantwoording vormt een enorme stimulans om te willen afstemmen en zo de vaart erin te houden.

3. Train de trainer concept:

Gekozen is voor een train-de-trainer aanpak, waarbij het EVC Centrum van de Hogeschool van Amsterdam zeven ervaren trainers met gedeeltelijk ook assessorervaring, opleidt tot beginnend assessorentrainer. Deze trainers krijgen binnen hun eigen hogeschool de taak om hun collega's en mensen uit het werkveld op te leiden tot EVC-assessor. Hierdoor wordt het mogelijk in een kort tijdsbestek een grote groep assessoren op te leiden waarbij een uniforme wijze van het opleiden van assessoren wordt geborgd. Daarnaast realiseren we één aanpak richting EVC-kandidaten inclusief eenzelfde wijze van beoordelen.

4. Instellen van een stuurgroep:

De stuurgroep bestaat uit leden van de Colleges van Bestuur van de drie hogescholen. Hun gedeelde visie en ideeën geven het project de benodigde steun. De boodschap van de stuurgroep begin juli 2007 is duidelijk: 'Doorgaan op de gezamenlijk ingeslagen weg totdat er daadwerkelijk één EVC-aanpak ligt, assessoren uitgewisseld kunnen worden en EVC-rapportages, na het succesvol afronden van een EVC-assessment, worden erkend en gehonoreerd'.

*Wat ligt er al en wat komt er nog?*

In mei komen de eerste DaZZ-producten ter beschikking. De mogelijkheden, maar ook de behoefte om de verworven ervaringen en producten te delen, wordt stilaan groter en beperkt zich ook niet meer tot alleen EVC-zaken. Ervaring en instrumenten op het gebied van projectmatig werken, door HsZuyd ingezet in het kader van DaZZ, blijken ook waardevol om te delen of het uitwerken van ideeën richting het ontwikkelen en aanbieden van maatwerktrajecten.

Als landelijke projectleider ben ik me ervan bewust dat er nog veel moet gebeuren, maar ik ben trots op wat alle medewerkers medio juli al gerealiseerd hebben, namelijk:

- zeven ontwikkelde EVC-procedures, afgestemd op de opleidingen in de domeinen techniek, economie, management en onderwijs, en vier andere in ontwikkeling;
- de binnen DaZZ opgeleide trainers zijn erin geslaagd reeds veertig EVC-assessoren, afkomstig van hogescholen en werkveld aan de hand van het ontwikkelde materiaal op te leiden. En daar gaan we beslist mee door;
- een analyse van de ontwikkelde procedures, inclusief een advies gericht op de verdere ontwikkeling en verbetering van de procedures.

De verwachting is dat direct na de zomervakantie de toeloop van EVC-kandidaten behoorlijk zal toenemen. Alles is gelukkig voldoende uitontwikkeld om kandidaten goed te begeleiden en te beoordelen.

Toch blijft er werk aan de winkel. Alleen al het benaderen van de markt wordt tijdrovend en vergt velerlei inspanningen. Bedrijven en instellingen zijn net als hogescholen immers nog niet ingesteld op de mogelijkheden van EVC. Hierin moet zeker de komende twee jaren door hogescholen én door andere relevante partners volop worden geïnvesteerd. Gelukkig zijn de voortekenen gunstig. Hogescholen werken steeds actiever samen met het landelijke Kenniscentrum EVC. In de regio's starten allerlei initiatieven, waar provincies, gemeenten, CWI, UWV, ROC's en hogescholen elkaar opzoeken om te komen tot samenwerking.

Het is en blijft een project vol uitdagingen. De te behalen winst bij samenwerken blijkt echter groot, en dus aantrekkelijk te zijn. De conclusie van elke partner is: 'Alleen zouden we lang niet zo ver gekomen zijn'. Kortom: samenwerken is moeilijk maar loont! DaZZ kan het van harte aanbevelen!



**ERKENNING VAN VERWORVEN COMPETENTIES (EVC) KAN VANUIT VERSCHILLENDE PERSPECTIEVEN BEKEKEN WORDEN. IN DEZE BIJDRAGE RICHTEN WIJ ONS OP HET OPLEIDINGSPERSPECTIEF WAARBIJ EVC-KANDIDATEN (NOG) NIET ZIJN INGESCHREVEN VOOR EEN SPECIFIEKE OPLEIDING. WE SPREKEN DAN VAN EVC VOOR DE POORT VAN DE ONDERWIJSINSTELLING. AANGEZIEN BEIDE AUTEURS WERKZAAM ZIJN IN HET HOGER ONDERWIJS, ZAL DE FOCUS VOORAL DAAR LIGGEN.**

# Kwaliteit van EVC standaarden, instrumenten en personen

**DESIRÉE JOOSTEN-TEN BRINKE EN MART VAN DINTHER**

Om te zorgen dat EVC-procedures voldoen aan (minimale) kwaliteitseisen en vergelijkbaarheid van procedures mogelijk wordt, is door het Kenniscentrum EVC, in samenwerking met relevante actoren in het land zoals de HBO-raad en de MBO-raad, een landelijke kwaliteitscode ontwikkeld. De vijf richtlijnen van de code zijn:

1. Het doel van EVC is het zichtbaar maken, waarderen en erkennen van individuele competenties.
2. De bevoegdheden van EVC-kandidaten beantwoordt aan de behoefte van het individu. Rechten en afspraken met de EVC biedende organisatie zijn duidelijk verwoord.
3. Procedure en instrumenten zijn betrouwbaar en gebaseerd op goede standaarden.
4. Assessoren en begeleiders zijn competent, onafhankelijk en onpartijdig.
5. De kwaliteit van EVC-procedures is geborgd en wordt continu verbeterd.

Het voert te ver om hier de gehele code toe te lichten. Daarvoor verwijzen we naar de website van het kenniscentrum EVC ([www.kenniscentrumevc.nl](http://www.kenniscentrumevc.nl)).

Aanbieders van EVC die voldoen aan de eisen van de code mogen zich erkend EVC-aanbieder noemen en worden als zodanig ook opgenomen in een landelijk register van erkende EVC-aanbieders. Met deze code is een basis gelegd voor het optimaliseren van de kwaliteit van EVC.

De vraag is echter of EVC-aanbieders, als ze zich aan de vijf richtlijnen houden, gegarandeerd zijn van de kwaliteit van EVC. EVC is een omvangrijk concept en bestaat uit vele aspecten, zoals de standaard waarop een EVC-beslissing gebaseerd wordt, de instrumenten die ingezet worden en de betrokken personen. De vraag die we in dit artikel willen beantwoorden is wat nu eigenlijk bepalend is voor de kwaliteit van EVC. Als de kwaliteit van de afzonderlijke aspecten van EVC optimaal is, kunnen we dan concluderen dat de kwaliteit van het geheel van EVC goed is? Als de vijf richtlijnen van de code nagevolgd worden, zien we dan geen belangrijke kwaliteitscriteria over het hoofd? In de literatuur (Baartman, Bastiaens, Kirschner, & Van der Vleuten, 2007) vinden we criteria die bepalend zijn voor de kwaliteit van competentiegerichte assessmentprogramma's en daarmee voor de kwaliteit van EVC (Joosten-ten Brinke, Sluijsmans, Brand-Gruwel, Jochems, 2007). Aangezien EVC een assessmentprogramma is waarin

<p>Voorbeeldfragment uit het domein: Applied Science</p> <p><b>Competentie: Onderzoeken</b></p> <p>De Bachelor of Applied Science voert zelfstandig of in teamverband, onderzoek uit aan problemen op natuurwetenschappelijk gebied en levert, vanuit zijn specialisatie, een bijdrage aan het oplossen ervan.</p>			
<b>Niveau I (uitvoerend)</b>	<b>Niveau II (oplossend)</b>	<b>Niveau III (integrerend)</b>	<b>Niveau IV (genererend)</b>
Zet een eenvoudig onderzoek op n.a.v. een vraagstelling. Hij laat dit zien door:	Vertaalt een aangereikt probleem in concrete vraagstellingen, kiest, onder begeleiding, een onderzoeksstrategie en voert het onderzoek uit. Hij laat dit zien door:	Vertaalt een probleem naar een onderzoeksstrategie en voert het onderzoek uit. Hij laat dit zien door:	Ervaren beroepsbeoefenaar (zie beschrijving competentie hierboven). Hij laat dit zien door:
Een vraagstelling te vertalen in een concreet uitvoerbaar experiment.	Een aangereikt probleem te ontleden in beantwoorbare deelvragen.	Deelvragen te ordenen naar prioriteit en volgorde om zodoende te komen tot (een) onderzoeksstrategie(ën).	Een gegeven probleem te analyseren met behulp van een systematische probleemaanpak.
Inhoudelijk met de opdrachtgever over de opdracht te communiceren.	Op basis van relevante deelvragen het probleem te analyseren.	De gekozen onderzoeksstrategie te verantwoorden.	Over voldoende deskundigheid te beschikken om problemen op te sporen op natuurwetenschappelijk gebied.
Gebruik te maken van aangereikte literatuur om de vraag te verhelderen.	Aanbevelingen te doen voor vervolgstappen.	Voorstel(len) te doen over te volgen strategie en uitvoering.	In overleg met de opdrachtgever een vraagstelling te formuleren.

*Figuur 1: voorbeeld van een onderdeel van een competentieprofiel*

meerdere meetmomenten zitten en meerdere meetinstrumenten gebruikt worden, zou EVC vanuit theoretisch oogpunt moeten voldoen aan de kwaliteitscriteria voor competentiegerichte assessmentprogramma's. Deze criteria zijn: (1) geschiktheid voor onderwijsdoelen, (2) transparantie, (3) accepteerbaarheid, (4) vergelijkbaarheid, (5) eerlijkheid, (6) op het juiste niveau (cognitieve complexiteit), (7) tijd en geld, (8) herhaalbaarheid van beslissingen, (9) ontwikkeling van zelfsturend leren, (10) betekenisvolheid, (11) onderwijsgevolgen, en (12) authenticiteit. Deze kwaliteitscriteria zijn ontwikkeld vanuit de gedachte dat de huidige opvattingen over assessments veel

meer de nadruk leggen op de flexibiliteit en levensechtheid van toetsen, het tegelijkertijd beoordelen van kennis, inzichten, toepassing, houding en vaardigheden en dat betrouwbaarheid weergegeven wordt in termen van intersubjectiviteit van beoordelaars.

In dit artikel gaan we de verschillende aspecten die bepalend zijn voor de kwaliteit van EVC verder uitwerken. Daarbij beschouwen we deze aspecten in het licht van zowel de kwaliteitscode als de kwaliteitscriteria voor competentiegerichte assessmentprogramma's.

## STANDAARDEN

Het eerste element waar we op ingaan zijn de standaarden. De kwaliteitscode EVC refereert naar het bestaan van goede standaarden. Bij een standaard gaat het om de maatstaf of de norm die wordt gehanteerd om de eerder en elders verworven competenties van een kandidaat te beoordelen en die inzicht moet geven in het gewenste niveau van de kandidaat. Dit is wat Baartman en anderen (2007) de cognitieve complexiteit noemen, waarbij de kandidaat moet aantonen dat kennis of vaardigheden verworven zijn die het niveau van de standaard representeren. Deze standaard kan gebaseerd zijn op een beroep, een opleiding of een functie en kan op verschillende manieren gepresenteerd worden. Indien standaarden gebaseerd zijn op competenties (een cluster van verwante kennis, vaardigheden en houdingen (Parry, 1996; Schlusmans, Slotman, Nagtegaal, & Kinkhorst (1999)), moeten deze aan de volgende eisen voldoen:

- aansluiting bij de algemene en internationaal geaccepteerde beschrijvingen van de kwalificaties van een hbo of WO bachelor of master;
- actualiteit en validering door het betreffende beroepenveld;
- beschrijving van het specifieke beroep of samenhangend spectrum van beroepen waar het competentieprofiel betrekking op heeft.

Om ervoor te zorgen dat voor EVC-doeleinden een competentieprofiel acceptabel, transparant en hanteerbaar is voor alle betrokken partijen (kandidaten, begeleiders, assessoren en opdrachtgevers) kunnen er specifiekere eisen aan een competentieprofiel gesteld worden, zoals het gebruik van een beperkt aantal competenties of het voorzien van richtinggevende indicatoren aan de competentieniveaus.

In figuur 1 ziet u een voorbeeld van een onderdeel van een competentieprofiel (ontleend aan: Beroeps- en opleidingsprofiel Applied Science, Fontys Hogeschool Toegepaste Natuurwetenschappen, 2003).

Indien de standaard aan bovenstaande eisen voldoet, biedt deze voldoende de mogelijkheid om er beoordelingscriteria van af te leiden en maatwerktrajecten op te ontwikkelen. In

de huidige praktijk zien we echter dat er een diversiteit aan standaarden wordt gehanteerd. Deze diversiteit uit zich in zowel het al of niet gebaseerd zijn op competenties als op de vormgeving/presentatie van de standaard. Vergelijkbaarheid van standaarden wordt daardoor bemoeilijkt.

## EVC-PROCEDURE EN BIJBEHORENDE INSTRUMENTEN

Een tweede element dat we beschouwen is de EVC-procedure met bijbehorende instrumenten. Als de standaard duidelijk is, is het mogelijk om op basis van die standaard de EVC-procedure en de bijbehorende instrumenten verder te ontwikkelen. In de code van het Kenniscentrum wordt daarbij gesproken over betrouwbare procedures en instrumenten. Vanuit psychometrisch oogpunt betekent dit dat de EVC-procedure voor alle kandidaten op dezelfde manier dient te verlopen en dat zij voorafgaande aan de procedure, volledige, eenduidige en heldere informatie krijgen over de procedure, het doel van EVC, de gebruikte standaard, de organisatie, de informatievoorziening, de instrumenten, de beoordelingscriteria, het resultaat en de mogelijkheid tot beroep. De EVC-procedure moet consistent en gelijk zijn voor alle kandidaten. Het resultaat van de EVC-procedure mag niet beïnvloed worden door verschillen tussen begeleiders of verschillen tussen beoordelaars. Daarbij moet het wel mogelijk zijn om tegemoet te komen aan de diversiteit van EVC-kandidaten; tenslotte komt iedere kandidaat binnen met zijn of haar individuele 'schoenendoos met bewijs'. Praktijkonderzoek in de sector kinderopvang en peuterspeelzalen ('EVC-aanbieders komen tot verschillende conclusies', artikel in EVC Magazine, auteur onbekend, 2007) toont echter aan dat lang niet alle EVC-aanbieders tot hetzelfde beoordelingsresultaat komen.

Een oplossing hiervoor is standaardisatie, wat betekent dat dezelfde procedures worden nagevolgd en dat zoveel mogelijk de uitvoering en het gebruik van instrumenten voorgeschreven is. Bij EVC-procedures worden standaard vier fasen onderscheiden: de instroomfase (initiëren), de herkenningfase, de waarderings-/erkenningfase en de rapportagefase. Aan de hand van deze vier fasen zullen we dieper ingaan op de consistentie en standaardisatie van procedure en instrumenten.

<b>Creativiteit en complexiteit in handelen</b>				
De kandidaat kan omgaan met vraagstukken in de beroepspraktijk, waarvan het probleem op voorhand niet duidelijk is omschreven en waarop de standaardprocedures niet van toepassing zijn.				
	In het geheel niet	In enige mate	In ruime mate	Volledig
Deze kwalificatie is op mij van toepassing:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toelichting:				

Figuur 2: een voorbeeldfragment uit een zelfbeoordelingsinstrument quickscan hbo-bachelor (ontleend aan: EVC-procedure van Fontys EVC)

#### *De instroomfase*

Een belangrijk onderdeel van de instroomfase is de voorlichting aan geïnteresseerden, zoals studenten, werknemers, werkzoekenden en werkgevers en de werving van EVC-kandidaten. Voorlichting kan gegeven worden met folders en brochures, websites en voorlichtingsbijeenkomsten. Belangrijk hierbij is dat de gegeven informatie concreet en duidelijk is. Op basis van deze informatie kan een kandidaat zich aanmelden en eventueel deelnemen aan een start- of intakegesprek. Dit gesprek kent de volgende doelen:

- informatie bieden over de EVC-procedure (doel, inhoud, kosten, ed.);
- vaststellen van het doel dat de kandidaat met EVC wil bereiken;
- vaststellen welke standaard tijdens de procedure moet worden gebruikt;
- taxeren van de haalbaarheid en zinvolheid van de deelname aan EVC;
- vaststellen of de kandidaat bij deze instelling aan het juiste adres is, en zonodig doorverwijzen.

Instrumenten die bijdragen om deze doelen te kunnen verwezenlijken zijn een curriculum vitae (cv), een zelfbeoordelingsinstrument (quickscan, zie figuur 2) en een intakeformulier. De kandidaat kan of moet van tevoren een standaard-cv invullen en de zelfbeoordeling uitvoeren. Met een zelfbe-

oordeling wordt beoogd de kandidaat bewust te laten nadenken over zijn verworven competenties in relatie tot de standaard. Een intakeformulier is enerzijds de richtsnoer voor het gesprek en het bevat tevens alle besproken punten, conclusies en afspraken die met de desbetreffende kandidaat zijn gemaakt.

Het gebruik van dezelfde instrumenten bevordert vergelijkbaarheid tussen kandidaten, een gelijk verloop van de EVC-procedure, overdracht naar andere betrokkenen en verhoogt daarmee ook de efficiëntie van werken.

#### *De herkenningsfase*

Kandidaten die de beslissing hebben genomen om de procedure te vervolgen, weten nu welke standaard gebruikt wordt voor de beoordeling. Tijdens deze fase verzamelen zij bewijzen van eerder leren die gerelateerd dienen te worden aan de standaard. Doel van deze fase is dat de EVC-kandidaat in zijn uitgevoerde activiteiten de genoemde competenties in de standaard herkent. Om dit aan te tonen moet de kandidaat bewijzen verzamelen. De meest gebruikte methode om competenties aan te tonen is via het zogenoemde portfolio-assessment. Een portfolio is een verzameling van werk van een kandidaat waaruit door de kandidaat een deel geselecteerd wordt om competenties aan te tonen (Barrett, 2003). Het portfolio wordt gezien als een van de betere methoden om competenties zichtbaar te maken en beoordeelbaar te maken.

Ook in deze fase zijn er instrumenten die bijdragen aan het adequaat samenstellen van een portfolio, zoals een instructie, een portfoliosjabloon en een overzicht van 'good en bad practices'. Een instructie is nodig om te komen van een al of niet geheel gevulde schoenendoos met bewijzen tot een gestructureerd en georganiseerd portfolio. Van de kandidaat wordt verwacht dat hij/zij bewijzen kan selecteren die relevant zijn voor de standaard en aansluiten bij het gewenste niveau, dat hij deze bewijzen kan ordenen, op zijn competenties en onderbouwing van de bewijzen kan reflecteren. Een overzicht van goede voorbeelden van soorten bewijs is hierbij een geschikt instrument.

Voorbeelden van bewijsmateriaal zijn:

1. leerervaringen (gerealiseerde beroepsproducten, diploma, certificaat, getuigschrift cursus, resultaten van een toets of test, werkstuk/opstel, verslag beoordelingsgesprek, video-opname / foto's, stagebeoordeling);
2. werkervaringen (getuigschrift werkgever, functiebeschrijving, beoordeling door leidinggevende, verklaring van een organisatie of bedrijf, bedrijfsbezoek, video-opname/foto's, verslag functioneringsgesprek, interview met werkgever of direct leidinggevende, gerealiseerde beroepsproducten);
3. hobby's en vrijwilligerswerk (verklaringen van activiteiten en taken binnen het verenigingsleven).

Bij het verzamelen van bewijzen moet de kandidaat rekening houden met eisen die gesteld worden aan elk afzonderlijk bewijs en aan het geheel van bewijzen (ook wel evidentie-eisen genoemd). Echtheid, relevantie en actualiteit zijn belangrijke eisen die aan de bewijzen worden gesteld. Uit het bewijs moet blijken dat het betrekking heeft op de kandidaat zelf (echtheid), het bewijs moet passen bij de standaard en tot stand gekomen zijn binnen een situatie die relevant is voor de opleiding (relevantie), het bewijs is zodanig actueel dat het betrekking heeft op het huidige competentieniveau (actualiteit). Daarnaast moet elk bewijs voorzien zijn van referenties waarin een oordeel of feedback staat van personen of instanties (leidinggevendenden, collega's of cliënten) die een zinvolle uitspraak kunnen doen over het gedrag of product dat deze kandidaat in zijn portfolio opneemt.

Het geheel van bewijzen moet voldoen aan de eisen van (1) structuur en organisatie en (2) meervoudig bewijs. Dit betekent dat de bewijzen zodanig worden aangeboden dat het document een georganiseerd en overzichtelijk beeld geeft om te komen tot een juist oordeel over de competentiebeheersing en er dienen per competentie bewijzen te worden aangeleverd.

Deze eisen kunnen per opleiding variëren, maar moeten helder zijn voordat een EVC-kandidaat begint met het samenstellen van het portfolio. Voordat de kandidaat het portfolio ter beoordeling indient, zal de kandidaat nogmaals kritisch het portfolio bekijken en zichzelf beoordelen.

#### *De waarderings- en erkenningsfase*

In deze fase van de EVC-procedure beoordelen onafhankelijke en deskundige assessoren of de kandidaat daadwerkelijk relevante competenties op het gewenste niveau heeft verworven.

In het portfolio-assessment beoordelen de assessoren, eerst onafhankelijk en daarna gezamenlijk, de kwaliteit van de bewijzen in het aangeleverde portfolio en geven aan of de student voldoende bewijs heeft geleverd om voor erkenning van een competentie(niveau) in aanmerking te komen. Daarbij hanteren de assessoren dezelfde eisen als bekend zijn bij de kandidaat. Doorgaans volgt er na het assessment van het portfolio een assessmentgesprek. Tijdens dit gesprek wordt de kandidaat op een methodische manier bevraagd om enerzijds naar aanleiding van het ingeleverde portfolio verder in te gaan op het aangeleverde bewijs en anderzijds wordt in dit gesprek het zogenoemde 'eigenaarschap' vastgesteld. Voorafgaand aan het assessmentgesprek hebben de assessoren vastgesteld en op een beoordelingsformulier aangegeven waar het assessmentgesprek zich op zal gaan richten.

Naast het portfolio-assessment is het mogelijk om andere assessmentvormen te gebruiken zoals een performance-assessment, waarbij de kandidaat bepaald gedrag moet laten zien, een schriftelijke toets, waarbij bijvoorbeeld schrijfvaardigheid getoond moet worden, of een gesprek waarin de kandidaat zich ook daadwerkelijk de 'eigenaar' toont van het aangeleverde bewijs.

In het geval van een performance-assessment dienen eventuele opdrachten, instructies, rolbeschrijvingen voor acteurs en dergelijke van tevoren te zijn verstrekt. Ook hierbij geldt dat zoveel mogelijk gestandaardiseerd moet worden en dat de assessoren eenduidig en methodisch werken. Door gebruik te maken van verschillende beoordelaars die vanuit verschillende perspectieven tot een eindoordeel komen kan de betrouwbaarheid toenemen. Het beoordelingsmoment mondt uit in een vaststelling van de competentie(niveau)s door de assessoren. Dit wordt vastgelegd in een EVC-rapportage.

Hierna volgt de formele stap van het erkennen. Deze stap gebeurt niet meer vóór de poort van de opleiding, maar pas op het moment dat de kandidaat het resultaat van zijn beoordeling gaat ‘verzilveren’ door zich in te schrijven bij een bepaalde opleiding. De examencommissie van de opleiding kan het beoordelingsresultaat erkennen door het toekennen van vrijstellingen, studiepunten, of een maatwerktraject. EVC voor de poort stelt de kandidaat in de gelegenheid om met het beoordelingsresultaat naar een andere onderwijsinstelling te gaan. De praktijk zal moeten uitwijzen in hoeverre onderwijsinstellingen elkaars EVC-rapportages accepteren.

#### *De rapportagefase*

Volgens de regels van de code moet de EVC-procedure eindigen in een uniforme en eenduidige EVC-rapportage waarin staat welke standaard de basis is geweest voor de EVC-beoordeling en welke competentie(niveau)s zijn aange-toond. Dit vaste onderdeel van de rapportage wordt door Duvekot (2006) ook wel de summatieve of retrospectieve kant van EVC genoemd. In veel gevallen zal, afhankelijk van de vraag van de kandidaat (of opdrachtgever), in het kader van een loopbaan-, trainings- of opleidingsadvies ook nog ontwikkelingsgerichte informatie zijn opgenomen. Deze kant is (Duvekot, 2006) de formatieve of prospectieve kant van EVC, die het eigenlijke leren of (kennis)ontwikkeling stimuleert. Op de website van Kenniscentrum EVC is een format beschikbaar voor alle aanbieders van EVC. In dit format is uitgegaan van een set minimale eisen die in een EVC-rapportage verwerkt dienen te worden.

Tot zover de standaard, de procedure en de instrumenten als elementen die bepalend zijn voor de kwaliteit van EVC. In de volgende paragraaf gaan we in op de betrokken personen als belangrijk aspect voor de kwaliteit van EVC.

#### **KWALITEIT VAN ASSESSOREN, BEGELEIDERS EN ANDERE BETROKKENEN**

De vierde regel uit de kwaliteitscode van het Kenniscentrum EVC heeft betrekking op de assessoren en begeleiders: Assesoren en begeleiders zijn competent, onafhankelijk en onpartijdig, aldus de code. Aangezien ook andere betrokkenen bij EVC, zoals secretariaatmedewerkers en andere ondersteuners, invloed hebben op de kwaliteit van het geheel zullen we in deze paragraaf achtereenvolgens ingaan op de taakuitvoering en verantwoordelijkheden van assessoren, begeleiders, en andere betrokkenen.

#### *Assessoren*

De taak van een EVC-assessor is het doen van onderbouwde uitspraken over het niveau van de competenties van een EVC-kandidaat. Om deze hoofdtaak te bewerkstelligen onderscheiden we de taken: (1) Het beoordelen van een portfolio en/of een performance, (2) het voeren van een assessmentgesprek, (3) het geven van feedback en (4) het opstellen van een EVC-rapportage.

Om deze taken goed te kunnen uitvoeren is de onafhankelijkheid en onpartijdigheid van assessoren essentieel. Daarom dienen assessoren geen andere relatie met de kandidaat te hebben dan die onvermijdelijk en noodzakelijk is voor hun werkzaamheden als assessor. Een assessor kan dan ook nooit ook als begeleider van dezelfde kandidaat optreden.

Daarnaast zijn echter andere maatregelen nodig om het subjectieve element te minimaliseren. Een assessor dient een kandidaat te beoordelen op basis van alleen die criteria die in de betreffende standaard zijn opgenomen. Een assessor dient dan ook alert te zijn op valkuilen bij beoordeling zoals ‘eerste indruk’ of ‘stereotypering’. Op een methodische manier waarnemen, analyseren en beoordelen zijn essentiële vaardigheden.

Een belangrijke vaardigheid van assessoren is het integraal beoordelen vanuit een helicopterview. Niet elke docent heeft

deze vaardigheid in huis en zal daarop getraind moeten worden. De kwaliteit van een EVC-procedure is voor een groot deel afhankelijk van de wijze waarop EVC-assessoren de mogelijkheid hebben gekregen zich te bekwaamen in deze rol. Maar een training op zich leidt echter niet vanzelf tot de vereiste bekwaamheid. Hiervoor is het van belang dat na de training zij ook daadwerkelijk worden ingezet als EVC-assessor om ervaring op te doen. Daarnaast blijft deskundigheidsbevordering in de vorm van intervisie en thematische bijeenkomsten noodzakelijk.

De kwaliteitscode EVC schrijft voor dat assessoren aantoonbaar competent dienen te zijn en dat zij hun bekwaamheid dienen te onderhouden. Dit veronderstelt een kwaliteitszorgsysteem van certificering van assessoren. Zo'n systeem van certificering dient enerzijds een transparante procedure te bevatten en gebaseerd te zijn op het competentieprofiel van de EVC-assessor. Tevens dienen de certificerende instanties en het systeem van certificering zelf getoetst en gevalideerd te worden. Het ligt voor de hand om hiervoor externe deskundigen in te schakelen.

#### *Begeleiders*

Binnen EVC wordt de rol van assessor sterk benadrukt, daarvoor bestaat het gevaar dat de rol van EVC-begeleider wordt onderschat. Echter, ook EVC-begeleiders dienen aantoonbaar competent te zijn. De begeleidingsrol omvat zowel de begeleiding van de intake als ook het begeleiden van het traject erna tot aan het assessment.

Taken van de begeleider kunnen zijn:

1. het uitleggen van de procedure en het toelichten van documenten;
2. helpen bepalen welke competenties een kandidaat verder uit kan werken;
3. richtlijnen geven met betrekking tot de keuze van de bewijsstukken.

De begeleider zal echter niet bepalen welke bewijzen de kandidaat moet kiezen, maar kan wel een aantal tips of aanwijzingen geven over wat als bewijsstuk eerder geschikt zal zijn. Het is niet de taak van de begeleider om voor de kandidaat bewijsmateriaal te verzamelen, de teksten van de kandidaat

(naar vorm of inhoud) te herschrijven of een voorspelling te geven over het mogelijke resultaat.

Het samenstellen van een portfolio is voor een groot aantal EVC-kandidaten een complexe taak. Het inzetten van een begeleider is dan ook met name in deze fase geschikt. De begeleider kan ondersteuning geven bij het vaststellen of bepaalde bewijzen mogelijk wel of niet geschikt zijn. De assessor is echter degene die onafhankelijk van de begeleider het portfolio beoordeelt. Aan het advies van een begeleider kunnen dan ook geen rechten ontleend worden. De student is en blijft zelf te allen tijde verantwoordelijk voor de inhoud van het portfolio.

---

*Kwaliteitscode EVC: assessoren dienen aantoonbaar competent te zijn en dienen hun bekwaamheid te onderhouden.*

---

Voor EVC-begeleiders zijn de volgende attitudes en vaardigheden van belang: klantvriendelijk en klantgericht, uitnodigend, aandachtgevend gedrag vertonen, de kandidaat benaderen vanuit een gelijkwaardige positie, doorvragend, concreterend, samenvattend, gericht op wat de kandidaat in huis heeft, 'gericht op de kaas en niet de gaten' en rolvastheid.

Naast de inzet van personen als begeleiders, kan de begeleiding ook vormgegeven worden door zogenoemde 'agents'; zoals een website, een overzicht van veelgestelde vragen met bijbehorende antwoorden, en een helpdesk voor procedurele vragen.

#### *Andere betrokkenen*

Naast de assessoren en de begeleiders zijn ook anderen bij EVC betrokken die de kwaliteit van EVC kunnen beïnvloeden.

De afdeling waar registratie plaatsvindt en waar de informatievoorziening vandaan komt moet vooraf goed geïnformeerd zijn over taken, bevoegdheden en verantwoordelijk-

heden. De systemen waar zij mee werken moeten toegerust zijn om de EVC-aanvragen te verwerken en te volgen.

De juridische kaders moeten helder zijn. Indien het gaat om het beoordelen van competenties voor de poort, moet het duidelijk zijn of een opleiding daarna de mogelijkheid tot erkenning biedt. Op het moment dat een opleiding wel vrijstellingen biedt maar geen op maat gesneden traject is er hoogstens sprake van studieverlichting, maar geen studieverkorting doordat studenten bij voorbeeld een half jaar moeten wachten op een volgende aansluitende module. Bij EVC voor de poort moet duidelijk zijn van welke beroepsprocedure een kandidaat gebruik kan maken, omdat de kandidaat dan nog niet als student aanspraak kan maken op de beroepsprocedures voor ingeschreven studenten.

Ook werkgevers spelen een rol in het erkennen van EVC en zijn daarmee van belang voor de kwaliteit van EVC. De mogelijkheid is aanwezig dat een kandidaat het resultaat van EVC wil inzetten ten behoeve van zijn carrière. Als een werkgever het resultaat van EVC niet erkent, zal het doel waarmee de kandidaat de EVC-procedure is ingegaan niet bereikt worden.

#### **CONCLUSIE EN DISCUSSIE**

De vraag die we in dit artikel wilden beantwoorden is wat nu eigenlijk bepalend is voor de kwaliteit van EVC. Voor het optimaliseren van de kwaliteit van de afzonderlijke aspecten kunnen we concluderen dat vergelijkbaarheid en transparantie de meest genoemde criteria zijn. Vergelijkbaarheid houdt in dat de EVC-procedure consistent, gestandaardiseerd en gelijk is voor alle kandidaten. Een lastig punt daarbij is dat EVC wel tegemoet moet komen aan de diversiteit van EVC-kandidaten en een diversiteit aan standaarden. Mogelijk dat het gebruik van een Europees kwalificatiekader (EQF) hier in de toekomst verbetering in gaat brengen (Bjørnåvold, 2007). Het doel van EQF is het geven van ondersteuning bij het transparant indelen van kwalificaties naar niveaus. EQF geeft op acht niveaus een set van descriptorren die de leerresultaten aangeven. De leerresultaten zijn beschreven als een combinatie van kennis, vaardigheden en competenties.

Het resultaat van EVC mag niet beïnvloed worden door verschillen tussen begeleiders of verschillen tussen beoordelaars.

Voor het specifieke geval waarbij EVC-kandidaten na de EVC-procedure een opleiding instromen, mogen er geen systematische verschillen bij afstuderen zijn tussen deze studenten en studenten die op een andere manier de opleiding binnenkomen. De eis van transparantie komt bij alle elementen terug en is ook de basis voor het eerder genoemde Europese kwalificatiekader EQF. Het doel van EVC, de gebruikte standaard, de procedure, de organisatie, de informatievoorziening, de instrumenten, de beoordelingscriteria, het resultaat, en de onderwijsgevolgen: alles moet zo transparant mogelijk zijn. Een heikel punt is nog in hoeverre opleidingen geneigd zijn om de EVC-rapportages die uitgegeven zijn bij andere instellingen over te nemen bij het erkennen van competenties. Als we er niet in slagen om daarvoor een vertrouwensbasis te ontwikkelen, zullen de mogelijkheden van EVC niet volledig benut worden. Bij eenduidige toepassing en naleving van de kwaliteitscode EVC is uitwisselbaarheid mogelijk van EVC-rapportages tussen opleidingsinstellingen en opleidingen en is de waarde van EVC op de arbeidsmarkt transparant. Een eenduidige EVC-rapportage kan een bijdrage leveren aan enige vorm van civiel effect.

De kwaliteitscode EVC noemt de kandidaat, de assessoren en de begeleiders. Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven, zijn er ook andere betrokkenen die van belang zijn voor een goede uitvoering van EVC. De acceptatie van EVC zal toenemen als alle partijen – kandidaten, begeleiders, assessoren, programmamanagement, examencommissie, arbeidsmarkt – het doel en het resultaat van EVC accepteren.

Een heikel punt in de discussie over de kwaliteit van EVC is de factor tijd en kosten. In de kwaliteitscode wordt wel gerept over tijd (tijdspad voor de hele procedure is realistisch, haalbaar en bekend) maar niet over de kosten. Baartman e.a. (2007) geven aan dat zowel de kosten als de tijd die de kandidaat moet investeren in balans moeten zijn met de mogelijke opbrengst van EVC. Om de behandeltermijnen haalbaar en redelijk te laten zijn, kunnen kandidaten in de herkenningfase ondersteund worden bij het verzamelen van bewijs en het samenstellen van het portfolio. De tijdsbesteding aan de kant van de opleiding moet echter ook in evenwicht zijn met het resultaat van de inspanning. Het toevoegen van extra meetmomenten in de EVC-procedure moet



gestopt worden als het resultaat hiervan geen toegevoegde waarde meer heeft. Het inzetten van een EVC-begeleider op een efficiënte manier behoeft training waarin goede instructiematerialen worden gebruikt met bijvoorbeeld goed practices van feedback.

In het geval dat alle elementen optimaal zijn, is het van belang dat de kwaliteit ook optimaal blijft en zonodig verbeterd. Om dit te realiseren zijn geplande en systematische acties nodig om in voldoende mate het vertrouwen te geven dat EVC voldoet aan de gestelde kwaliteitseisen. In de literatuur wordt deze term ook aangeduid als 'validering'. In de huidige situatie kunnen EVC-aanbieders zich landelijk laten erkennen. In dat geval wordt er, na beoordeling door een externe beoordelende instantie, een verklaring afgegeven dat EVC, de procedures en alle betrokken onderdelen, voldoen aan de kwaliteitscode. Als EVC voldoet aan de norm, verhoogt dat het maatschappelijke vertrouwen. Het beoordelen van (voorlopig) erkende EVC-aanbieders op grond van de kwaliteitscode EVC is een uitwerking van externe borging. De vraag is echter wie op zijn beurt weer bijdraagt aan de kwaliteitsborging van deze externe beoordelaar. Zijn de criteria die daarin gesteld worden valide, volledig en bruikbaar? En werken de verschillende externe beoordelaars op dezelfde wijze?

In deze bijdrage hebben we EVC bekeken vanuit het perspectief van EVC aan de poort van een onderwijsinstelling. Bij het invoeren van EVC in deze functie moet duidelijk zijn wat de onderwijsgevolgen hiervan zijn. EVC moet alleen geïmplementeerd worden als er positieve effecten te verwachten zijn en negatieve gevolgen geminimaliseerd kunnen worden. Aangezien de kwaliteitscode breder inzetbaar is dan alleen aan de poort van onderwijs, zou dit criterium uitgebreid kunnen worden naar de gevolgen die EVC kan hebben voor een carrière.

**Drs. Desirée Joosten-ten Brinke** is onderzoeker en onderwijsstechnoloog bij de Open Universiteit Nederland. Haar promotieonderzoek richt zich op de vraag hoe EVC-kandidaten ondersteund kunnen worden in hun zelfbeoordeling en bij de portfoliosamenstelling voor een efficiënte uitvoering van EVC. Daarnaast is ze projectleider EVC voor de implementatie van EVC bij de Open Universiteit Nederland.

**Mart van Dinther** werkt bij Fontys PABO Eindhoven met als taakgebied Assessment R&D. Daarnaast is hij programmanager van de Biloba programmaliijn Toetsing & Assessment. Biloba is een Fontys-breed onderwijsvernieuwingprogramma. Hij werkt aan een proefschrift over het effect van competentiegericht opleiden en beoordelen op de 'self-efficacy' van hbo-studenten.

#### LITERATUUR

- Baartman, L.K.J., Bastiaens, T.J., Kirschner, P.A., & Vleuten, C.P.M. van der (in druk). Evaluating assessment quality in competence-based education: A qualitative comparison of two frameworks. *Educational Research Review*.
- Barrett, H.C. (2003). Electronic Portfolio. In A. Kovalchick, & K. Dawson (Eds.), *Educational Technology; an Encyclopedia*. Santa Barbara, CA: ABC-CLIO.
- Bjørnåvold, J. (2007). The Potential impact of the European Qualifications Framework (EQF) on systems for validation of non-formal and informal learning. In: R. Duvekot, G. Scanlon, A. Charraud, K. Schuur, D. Coughlan, T. Nilsen Mohn, J. Paulusse & R. Klarus (Eds.), *Managing European diversity in lifelong learning*. (p. 79-94). HAN University, Foundation EC-VPL & Hogeschool van Amsterdam.
- Duvekot, R. (2006). *Rozen voor het oprapen. Over beroepsvorming, EVC en persoonlijke ontwikkeling*. Uitgave Hogeschool van Amsterdam.
- Joosten-ten Brinke, D., Sluijsmans, D.M.A., Brand-Gruwel, S. & Jochems, W.M.G. (in druk). The quality of procedures to assess and credit prior learning: implications for design. *Educational Research Review*.
- Kenniscentrum EVC (2007), *EVC-aanbieders komen tot verschillende conclusies*, *EVC Magazine*, nr. 5 (2), p. 4-6.
- Parry, S.B. (1996). *The quest for competences: competency studies can help you make HRM decisions but the results are only as good as the study*. *Training*, vol. 33 no. 7, p. 48-54.
- Schlusmans, K., Slotman, R., Nagtegaal, C., & Kinkhorst, G. (1999). *Competentiegerichte leeromgevingen*. Utrecht: Lemma.

**‘EVC WORDT NU ECHT OVERAL OPGEPAKT’, ZEGT ERIK KAEMINGK, DIRECTEUR VAN HET KENNISCENTRUM EVC. ‘HET IS UIT DE MARGE GEHAALD; VEEL CLUBS ZIJN ER MEE BEZIG. NIET ALTIJD VOLGENS HET BOEKJE, MAAR DAT IS JUIST MOOI WANT DAN KRIJGT HET VLEES OP DE BOTTEN. BOVENDIEN: OOK ERVARING OPDOEN MET EVC ZORGT ERVOOR DAT HET GAAT LEVEN.’**

## ‘EVC op drempel van doorbraak’

### RONALD DE KREIJ

Erik Kaemingk is een tevreden mens. Volgens de directeur van het Kenniscentrum EVC staat EVC nu écht op de drempel van een landelijke doorbraak. Het nu echt explosief toenemend aantal EVC-procedures toont dat aan, en bovendien past het middel goed in de plannen van het kabinet om de bevolking te verleiden tot een leven lang leren. EVC heeft, zoals dat heet, de wind in de rug.

Dat is lang niet altijd zo geweest. EVC bestaat al talloze jaren in Nederland, maar tot nog niet zo heel lang geleden leek het verschijnsel beperkt te blijven tot een stabiele groep ‘early adopters’. Wel werd er in toenemende mate onderzoek gedaan naar de plussen en minnen van EVC, en hoewel de uitkomsten veelal positief waren, leidde ook dit niet tot een bredere toepassing.

Een kentering kwam twee jaar geleden toen toenmalig staatssecretaris Mark Rutte van Onderwijs het initiatief nam voor een ambtelijke Projectdirectie Leren & Werken (PLW) ter stimulering van EVC- én duale trajecten. De PLW nam het initiatief tot het opzetten van regionale leerwerkloketten (waar tevens afspraken mee werden gemaakt over aantallen te realiseren trajecten) en stimuleerde de samenwerking tussen het hbo en het bedrijfsleven. Dit alles met als doel – dat zal niet verbazen – om het leven lang leren een verdere

impuls te geven. Onlangs heeft het kabinet het voortbestaan van de PLW met nog eens een paar jaar verlengd tot het einde van deze kabinetsperiode, omdat er in de ogen van de regeringspartijen voorlopig nog wel behoefte blijft bestaan aan een overheidsgerelateerde partij die onafhankelijk vorm geeft aan subsidieverstrekking en kwantitatieve sturing in deze markt.

### PARALLEL

Een niet onbelangrijke parallelle ontwikkeling was het initiatief van het Kenniscentrum EVC om een landelijke EVC-code vorm te geven, in nauwe samenwerking met allerlei partijen. Dat had wat voeten in de aarde, maar het project werd uiteindelijk een doorslaand succes. Temeer een reden voor Erik Kaemingk om tevreden te zijn?

Nou, nog niet helemaal, zo geeft hij aan. De EVC-code is dan wel een succes, maar vrijwel alleen onder EVC-aanbieders en nog nauwelijks bij de klanten. ‘Ook de komende tijd moeten we de code blijven doorontwikkelen’, zegt hij, ‘bij voorkeur weer in nauwe samenspraak met de praktijk.’

De EVC-code is nu bijna een jaar oud en heeft tot taak meer eenduidigheid en een uniforme kwaliteit van de EVC-procedures te bewerkstelligen. In de markt blijkt zoals verwacht veel behoefte te bestaan aan meer eenduidigheid en een uniforme kwaliteit van EVC-procedures. Vandaar ook dat de door het Kenniscentrum EVC ontwikkelde kwaliteitsco-

de zo goed geland is. 'Iedereen is momenteel druk doende om aan de eisen te kunnen voldoen. Inmiddels hebben we zo'n 130 voorlopig erkende EVC-aanbieders met gezamenlijk zo'n 3.500 verschillende EVC-procedures en dat aantal groeit snel. Nu wordt het zaak om ze snel te beoordelen, zodat uiterlijk 1 januari 2009 alle aanbieders een definitieve erkenning hebben.'

Kaemingk weet waarover hij praat, want hij heeft de werking van de code recent laten evalueren. De belangrijkste conclusies in het kort: de markt is enthousiast; de code heeft een kwaliteitsverbeterend en standaardiserend effect op EVC-procedures; de betrouwbaarheid van het instrument is hierdoor toegenomen; de aanbieders verwachten veel EVC's te gaan uitvoeren; ze denken echter ook veel (ontwikkel)tijd nodig te hebben om aan de code te gaan voldoen; en ze menen dat de code zelf en de beoordeling van aanbieders nog nadere uitwerking behoeft. Ook denken ze dat de code bij klanten, zoals werkgevers, wel wat meer bekendheid verdient. Aansluitend op dit laatste adviseert het Kenniscentrum EVC om werkgevers (al dan niet fiscaal) te belonen die gebruikmaken van erkende EVC-procedures.

#### **VOORSTELLEN**

'In een brief aan de partijen die het convenant rond de kwaliteitscode in november vorig jaar hebben gesloten doen we meer aanvullende voorstellen', zegt Kaemingk. 'Zo doen we suggesties om de uitwisselbaarheid van EVC tussen erkende aanbieders te vergroten. Onder meer door een definitief format voor de EVC-rapportage vast te stellen en dat verplicht onderdeel te laten uitmaken van de EVC-code. Of door sluitende afspraken te maken over de kwaliteit en kwaliteitsbewaking van assessoren.'

Ander voorstel van het kenniscentrum is om op korte termijn te investeren in de kwaliteit van de beoordelende organisaties. Door het ontbreken van coördinatie lopen de beoordelingen in de praktijk nu nog te ver uiteen. 'Omwille van de geloofwaardigheid moet hier krachtig op gestuurd worden', aldus Kaemingk.

En nog iets: 'EVC is nieuw. Hoe vreemd het ook klinkt, maar nu de populariteit toeneemt worden veel mensen voor het

eerst geconfronteerd met EVC. Er is een grote behoefte aan deskundigheidsbevordering. Dit najaar start het kenniscentrum daarom een EVC-academy. Erkende EVC-aanbieders kunnen hier hun mensen en klanten laten scholen.'

#### **TOEKOMST**

Bij het verder aanscherpen van de EVC-code ziet Kaemingk een rol voor het kenniscentrum weggelegd. Maar niet als enige. 'Dat moet in samenspraak met de praktijkmensen gebeuren die ook bij de ontwikkeling van de code betrokken waren, zoals de mensen van de platforms EVC voor middelbaar en hoger beroepsonderwijs, de kenniscentra van het bedrijfsleven, de vertegenwoordigers van de werknemers en noem maar op. Wel vinden we dat de erkenning van EVC-aanbieders geen taak meer van het kenniscentrum zou moeten zijn. Dat is een verantwoordelijkheid die niet past bij een projectorganisatie. Deze taak kan beter worden overgenomen door de overheid.'

Maar er ligt in ieder geval weer een uitdaging, meent Kaemingk. Zeker nu de PLW doorstart en er een aanvullende doelstelling ligt van nog eens 40.000 EVC-trajecten gedurende deze kabinetsperiode. Maar dan moet het onderwijs wel meewerken. 'Wat we nu leren is dat scholen toch teveel school blijven als het om EVC gaat. Alle goedbedoelde regeltjes en afspraken binnen onderwijsorganisaties belemmeren wel eens dat EVC tot bloei komt.'

Beter is het volgens hem gesteld buiten de schoolmuren, binnen de bedrijven. 'We zien dat de EVC-procedures die echt populair worden niet in het schoolgebouw plaatsvinden maar op de plek waar mensen werken. Waarbij de werkplek en de collegae of leidinggevenden een belangrijke rol hebben. We denken dat deze vorm van EVC waarbij de procedure zo veel mogelijk in het bedrijf wordt uitgevoerd de toekomst heeft. Want als het te schools blijft, blijft EVC een intake voor een opleiding. Dat is ook een mooi instrument en is een heel goede manier om met EVC te starten, maar uiteindelijk zullen de scholen erop uit moeten en hun verantwoordelijkheid voor het kwalificeren van ervaring van mensen durven uit te voeren op de werkplek. Zonder al te veel bureaucratie, heel concreet en praktisch, maar wel zo goed dat het resultaat blijft tellen en mensen echte kwalificaties ervan meenemen.'

**ASSESSOREN VRAGEN ONS VAAK: HOE DOE IK EEN KANDIDAAT, IN DE RELATIEF KORTE TIJD DIE VOOR EEN ASSESSMENT STAAT, GOED RECHT? KAN IK COMPETENTIES WEL OBJECTIEF BEOORDELEN? GEEN ONTERECHE VRAGEN, ZOALS BLIJKT UIT DE CONCLUSIES VAN EEN RECENT GEHOUDEN ONDERZOEK NAAR DE UITKOMSTEN VAN EVC-PROCEDURES VOOR 186 LEIDSTERS IN DE KINDEROPVANG: NIET ZOZEER DE KENMERKEN VAN DE KANDIDATEN HEBBEN DE UITKOMSTEN GEKLEURD, MAAR VOORAL DE VERSCHILLEN TUSSEN DE EVC-AANBIEDERS (FCB, 2007).**

# Recht doen aan de kandidaat bij EVC

*De rol van de assessor*

## **ANTOINETTE VAN BERKEL EN LUCIE TE LINTELO**

Jarenlange ervaring met het trainen van assessoren voor EVC in het hbo heeft geleid tot een goede formule om assessoren voor te bereiden op hun taak. In dit artikel willen we deze ervaringen graag delen met als doel verdere discussie en ontwikkeling te stimuleren. We gaan daarbij in op het speelveld bij competentiebeoordeling, op de keuze voor beoordelingsinstrumenten en op de kwaliteiten waarover een assessor moet beschikken.

### **HET SPEELVELD BIJ COMPETENTIEBEOORDELING**

Kernzaak van de assessor is beoordelen of een kandidaat voldoet aan de vereiste competenties.

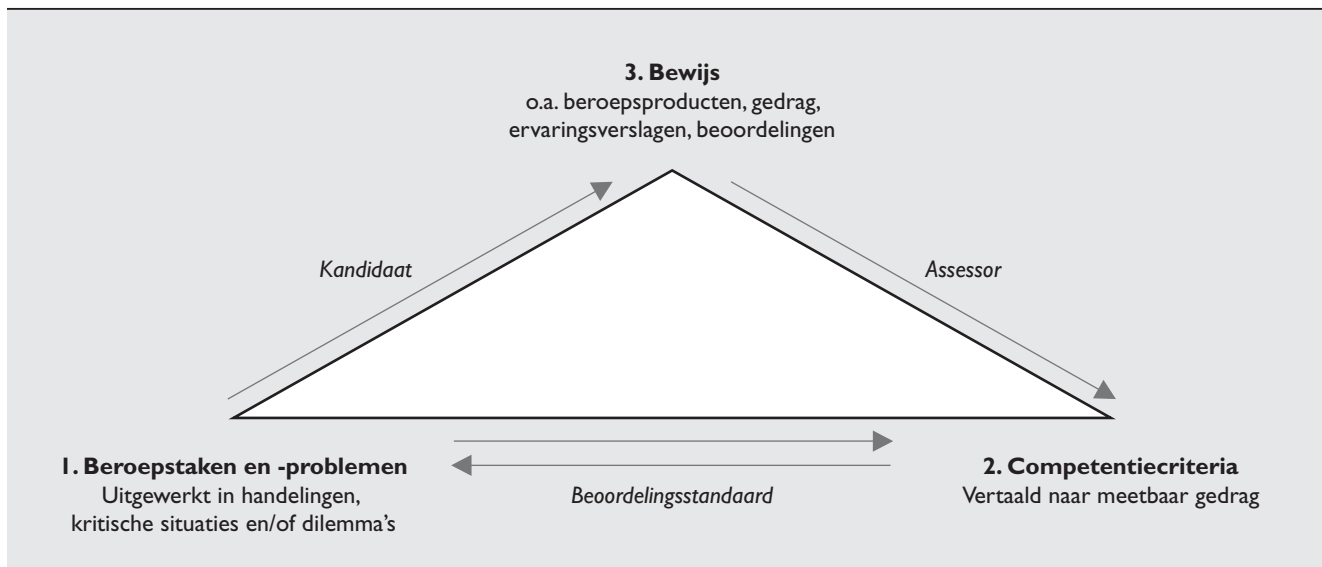
Daarbij kunnen verschillende beoordelingsinstrumenten ingezet worden, zoals een portfolio, een simulatie, een praktijkproef, een criteriumgericht interview of een combinatie hiervan. Ongeacht de keuze voor beoordelingsinstrumenten, in alle gevallen wordt het speelveld bij competentiebeoordeling (zie figuur 1) bepaald door:

1. de kenmerkende en centrale taken uit de beroepspraktijk die de kandidaat moet kunnen uitvoeren. In dit artikel aangeduid met de wellicht beperkte term 'beroepstaken'.

Bedoeld wordt een brede opvatting hiervan: kerntaken en handelingen en/of kritische situaties, problemen en dilemma's die bij de uitvoering een rol spelen;

2. de criteria die beschrijven aan welke vereisten een competente uitvoering moet voldoen;
3. de bewijzen die de kandidaat inbrengt om aan te tonen dat hij kenmerkende beroepstaken in een specifieke context kan uitvoeren en dat hij dit competent doet.

De eerste twee aspecten zijn vastgelegd in de beoordelingsstandaard, die voor iedere kandidaat identiek is. Het derde aspect is de specifieke kleur die de kandidaat hieraan geeft. Om dit goed te kunnen doen moet de kandidaat in staat zijn de vertaalslag te maken van beoordelingsstandaard naar bewijzen uit zijn eigen praktijk. Meestal gebeurt dit in de vorm van een zelfevaluatie. Herkenbaarheid is dan van belang. Dat is de reden waarom we in de beoordelingsstandaard, en dus ook in de zelfevaluatie, de beroepstaken bij voorkeur als structureeringsprincipe hanteren, en niet de – meer generieke – competenties. De herkenning van beroepstaken en -problemen is voor kandidaten groter en geeft minder aanleiding tot verwarring en verkeerde interpretaties dan de abstracte competenties. De kandidaat beweegt zich in het speelveld daarmee vooral op



Figuur 1: Speelveld bij competentiebeoordeling.

de linkerkant van de driehoek: van beroepstaken naar bewijzen. Structureren op basis van beroepstaken laat onverlet dat uiteindelijk wel competenties beoordeeld worden. In de beoordelingsstandaard moet dat ook tot uitdrukking komen. De assessor heeft als taak de bewijzen van de kandidaat te beoordelen op de vastgestelde competentiecriteria. Het zwaartepunt van de rol van de assessor ligt daarmee op de rechterkant van de driehoek. Beginnende assessoren blijken daarbij behoefte te hebben aan uitgebreide beoordelingscriteria, waarbij het soms lijkt: hoe meer en hoe gedetailleerder, hoe beter. Ervaren assessoren daarentegen geven aan dat gedetailleerde specificaties vaak belemmerend werken en de complexiteit van competent gedrag in de praktijk onvoldoende tot uitdrukking brengen. En daarmee wordt de kandidaat geen recht gedaan. Professioneel handelen op hbo-niveau laat zich niet makkelijk vangen in een aantal criteria.

Het valt daarom niet te ontkennen dat een assessor zich al snel in een grijs gebied bevindt bij het beoordelen van competenties. De kwaliteit van de beoordeling wordt er echter niet beter op door beoordelingscriteria steeds verder te specificeren. Behalve dat dit geen recht doet aan de complexiteit, brengt dit het risico met zich mee dat onervaren

assessoren de beoordelingscriteria gebruiken als afvinklijstjes om hiermee het gedrag van de kandidaat grijpbaar te maken. Ze verliezen de beroepspraktijk uit het oog en zetten hun professionele deskundigheid onvoldoende in om tot een holistisch oordeel te komen. Cluitmans en Klarus (2005) concluderen zelfs: hoe meer de beoordelingsstandaard voorschrijft, des te amateuristischer het beoordelaarsgedrag!

Pleit dit voor het afschaffen van beoordelingscriteria? Nee, vanzelfsprekend niet. Maar het pleit wel voor vier fundamentele zaken om het 'grijze gebied' zoveel mogelijk te beperken:

1. een beoordelingsstandaard die specifiek genoeg is om een uniform kader te bieden voor een assessoronafhankelijke beoordeling en tevens ruimte laat voor de diversiteit aan situaties en contexten waarin EVC-kandidaten competenties verwerven. Dat betekent dus het vinden van een balans tussen identieke beoordelingscriteria en het eigen professionele oordeel van de assessor. Geen schoolse criteria, maar competentiecriteria die de essentie van bekwaam gedrag beschrijven (zie figuur 2);
2. een beoordeling die op basis van intersubjectiviteit tot stand komt, oftewel: die plaatsvindt op basis van overeenstemming tussen de verschillende beoordelaars;

## Het beoordelen van competent gedrag: schoolse criteria versus competentiecriteria

Stel: Beoordeeld moet worden of kandidaat in staat is op competente wijze een adviesgesprek te voeren.

Voorbeelden van 'schoolse' criteria:

- geeft doel van het gesprek aan
- vraagt door, stelt vragen ter verheldering
- maakt oogcontact
- aat ander uitspreken
- draagt suggesties aan
- controleert of boodschap is overgekomen
- geeft feedback

Voorbeelden van competentiecriteria:

- is onderzoekend
- is sensitief
- is overtuigend
- is klantgericht

De schoolse criteria zijn geschikt voor trainings- en opleidingsdoelen, maar minder geschikt om competent gedrag in de praktijk te beoordelen. De competentiecriteria laten meer ruimte voor variatie en complexiteit in de context en vereisen een professionele interpretatie.

*Figuur 2: voorbeeld schoolse criteria versus competentiecriteria*

3. deskundige assessoren die een goed beeld hebben van wat een kandidaat in de praktijk kan tegenkomen en wat mogelijke strategieën zijn om met verschillende praktijk-situaties om te gaan. De assessor moet kortom 'de wereld achter de indicatoren' kennen, niet alleen om tot een goed oordeel te komen maar ook om dit oordeel te kunnen legitimeren aan de kandidaat. En dit lukt alleen als een assessor over veel praktijkervaring beschikt én in de gelegenheid is veelvuldig zijn ervaringen uit te wisselen met andere assessoren om het gezamenlijke interpretatiekader, de driehoek, steeds verder aan te scherpen. Trainen helpt hierin, maar ook is het zinvol assessoren regelmatig in wisselende samenstelling assessments te laten afnemen en evaluatie- en intervisiebijeenkomsten te organiseren;
4. ruimte voor interactie met de kandidaat tijdens het beoordelingsproces. Bij integratief beoordelen gaat het er namelijk ook om te beoordelen of de kandidaat in staat is zijn handelen te verantwoorden vanuit een professionele kennisbasis, het gaat om achtergronden, argumenten, het inzichtelijk maken van denk- en beslisprocessen. Zeker als het hbo-niveau betreft. Dit kan in het algemeen beter mondeling dan schriftelijk, hetgeen betekent dat bij de keuze van beoordelingsinstrumenten er

ook altijd sprake zal moeten zijn van een gesprek waarin de resultaten van een portfolio, simulatie of praktijkproef verder uitgediept kunnen worden en waarbij de transfer gemaakt wordt naar nieuwe situaties. In de praktijk wordt dit gesprek vaak een assessmentgesprek of criteriumgericht interview genoemd. Een dergelijk gesprek vraagt om een open en gelijkwaardige sfeer waarin kandidaat een eerlijke kans krijgt te tonen wat hij in huis heeft. Daarbij is het wel van belang dat de assessor binnen de beoordelingsdriehoek blijft van beroepstaken – bewijzen – criteria. De kunst is systematisch, per onderdeel van de beoordelingsstandaard, de drie aspecten met elkaar in verbinding te brengen. Hij kan daarbij elk van de drie hoekelementen als vertrekpunt nemen voor een onderwerp in het gesprek. Maar zodra hij buiten de driehoek komt, is hij niet langer in staat de kandidaat te beoordelen. Interactie met de kandidaat betekent niet dat het gesprek afglijdt naar 'gezellig praten over...'. Het is de taak van de assessor regie te houden en regelmatig te (meta)communiceren over zijn observaties.

Communiceren over competenties lukt alleen als de betrokkenen eenzelfde taal spreken, wat wederom het belang laat zien van herkenbare formuleringen in de beoordelingsstandaard.

## Eisen aan de beoordelingsstandaard

1. **Representativiteit:** de standaard sluit aan bij het doel van EVC. In het hbo veelal: de inhoud van de beoordelingsstandaard dekt de lading van het competentieprofiel van een opleiding.
2. **Herkenbaarheid:** de standaard spreekt de taal van de praktijk. Dat betekent dat betrokkenen de eisen herkennen in de vorm van taken, activiteiten en competenties zoals die in de praktijk geformuleerd worden.
3. **Meetbaarheid:** de standaard biedt de assessoren voldoende houvast bij de beoordeling. Dit duidt op beoordelingscriteria die generiek kunnen worden toegepast, d.w.z. in meerdere situaties en contexten en die tegelijkertijd voldoende houvast bieden om gedrag in specifieke situaties te beoordelen.
4. **Transparantie:** de standaard is overzichtelijk en toegankelijk. Dat betekent: een heldere presentatie, onderdelen die onderscheidend zijn van elkaar (geen overlap), niet te veel onderdelen en criteria: balans tussen grofmazigheid en gedetailleerde uitwerking. Transparant zijn betekent ook dat duidelijk is hoe de beoordelingsstandaard samenhangt met de waardering en erkenning van competenties.

Figuur 3: Eisen aan de beoordelingsstandaard bij EVC

### DE KEUZE VOOR BEOORDELINGSINSTRUMENTEN

Bewijzen aanleveren voor competent gedrag kan op basis van:

- producten: direct (beroepsproducten) en indirect via ervaringsverslagen, zelfevaluaties, reflecties en beoordelingen door derden, verzameld in een portfolio;
- demonstratie(s) van gedrag, in de beroepspraktijk van de kandidaat of in een gesimuleerde omgeving;
- een gesprek waarin aan de hand van producten en/of demonstraties van gedrag doorgevraagd wordt tot op het gedragsniveau van de kandidaat.

De keuze voor één of meerdere beoordelingsinstrumenten is in de eerste plaats afhankelijk van de te beoordelen competenties. In het hbo is verreweg de meest voorkomende werkwijze: een portfolio met aansluitend een criteriumgericht interview of assessmentgesprek. In vergelijking met andere instrumenten zijn in relatief korte tijd veel verschillende competenties te toetsen. En waarschijnlijk speelt ook mee dat de organisatie hiervan tamelijk eenvoudig is en de vereiste assessorvaardigheden bij deze instrumenten makkelijker te ontwikkelen zijn.

Bij het beoordelen van competenties die niet of moeilijk zichtbaar worden in een product, zou de inzet van een simulatie

en/of een observatie in de praktijk de kandidaat wellicht meer recht doen. Praktijkproeven zullen in het hbo echter niet snel als enig instrument ingezet worden, maar vooral als aanvulling op een portfolio en in combinatie met een assessmentgesprek. En dat maakt een EVC-procedure kostbaar, en minder toegankelijk. We constateren bovendien dat menig beginnende assessor aangeeft dat hij sommige competenties graag in de werkelijkheid zou willen zien. Maar na enige ervaring verandert die opvatting vaak en heerst het idee dat met een portfolio en assessmentgesprek de kandidaat goed tot zijn recht komt.

We kunnen ons echter voorstellen dat meer systematisch onderzoek naar de effectiviteit van de instrumenten bij EVC nuttig is. Voor zover bij ons bekend werken alle EVC-aanbieders met een portfolio. Vandaar dat we hier nog wat dieper op ingaan.

### PORTFOLIOMODEL

Het samenstellen van een portfolio is de verantwoordelijkheid van de kandidaat. Hij maakt hiermee inzichtelijk met welke competenties hij ervaring heeft opgedaan. Door het maken van een portfolio wordt een kandidaat zich bewust van wat hij al kan, en veelal ook van wat hij nog verder wil ontwikkelen. Doel is echter op gestructureerde wijze aan-

<b>Instrument</b>	<b>Kenmerkend:</b>	<b>Geschikt om:</b>	<b>Aandachtspunten</b>
1. Portfolio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidaat selecteert representatieve situaties</li> <li>• Assessoren beoordelen producten: beroepsproducten, ervaringsverslagen, reflecties e.d.</li> </ul>	Relatief veel verschillende competenties te toetsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gedrag moeilijk zichtbaar te maken, alleen resultaten hiervan en reflecties hierop;</li> <li>• Denk- en beslisprocessen en transfer moeilijk zichtbaar te maken (vraagt veel van schriftelijke vaardigheden kandidaat)</li> <li>• Authenticiteit van bewijzen</li> </ul>
2. Simulatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beoordelende instantie selecteert representatieve situatie(s)</li> <li>• Assessoren observeren en beoordelen gedrag van kandidaat in semi-realistische (gestructureerde) situatie</li> </ul>	Relatief beperkt aantal competenties te toetsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De representativiteit van de situatie</li> <li>• Kosten hoog vanwege inzet acteur(s)</li> <li>• Denk- en beslisprocessen, ten grondslag aan gedrag, niet zichtbaar</li> </ul>
3. Praktijk-observatie / praktijkproef	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidaat en/of beoordelende instantie selecteren representatieve situatie</li> <li>• Assessoren observeren en beoordelen gedrag in realistische (relatief ongestructureerde) situatie</li> </ul>	Relatief beperkt aantal competenties te toetsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representativiteit van de situatie: immers niet altijd planbaar in de praktijk. Worden de juiste competenties beoordeeld?</li> <li>• Denk- en beslisprocessen, ten grondslag aan gedrag, niet zichtbaar</li> </ul>
4. Criterium-gericht interview / Assessment-gesprek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representatieve situaties aangeleverd in portfolio, simulatie en/of praktijkproef</li> <li>• Assessoren bevragen achtergronden, denk- en beslisprocessen, resultaat en transfer, tot niveau concreet gedrag</li> </ul>	Relatief veel verschillende competenties te toetsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Te beoordelen gedrag niet zichtbaar, doorvragen tot op niveau van concreet gedrag is nodig. Is dit altijd voldoende?</li> </ul>

Figuur 4: veel voorkomende beoordelingsinstrumenten bij EVC

toonbaar te maken aan de assessoren wat hij in huis heeft. Een goed portfolio geeft zowel de kandidaat als de assessoren structuur en houvast bij het voorbereiden en voeren van het assessmentgesprek.

Om te voorkomen dat een portfolio een verzamelbak van informatie wordt waar assessoren met een zekere mate van frustratie hun weg in moeten zoeken, zijn richtlijnen en instructies voor de samenstelling hiervan geen overbodige luxe. Assessoren ergeren zich aan portfolio's waarin niet direct duidelijk is hoe bewijzen zich verhouden tot de gevraagde competenties. Gebrek aan structuur maakt dat ze voorbijgaan

aan de inhoud van het portfolio. Een helder kader vergroot de consistentie en dit bevordert gelijke kansen tussen kandidaten. Wat heeft de kandidaat nodig om een portfolio samen te stellen? Verschillende opleidingen blijken met hetzelfde portfoliomodel goed uit de voeten te kunnen. Dat bestaat uit:

1. uitleg over het doel van het portfolio in de EVC-procedure en instructies voor het samenstellen hiervan;
2. een vragenlijst waarin de kandidaat stap voor stap door de beoordelingsstandaard wordt geleid. Per onderdeel – dit betreft een kerntaak, competentie of dilemma/probeemsituatie uit de beroepspraktijk – is sprake van:



- een korte omschrijving;
- een zelfevaluatie die erop gericht is zoveel mogelijk feitelijke informatie over de ervaringen van de kandidaat boven tafel te krijgen: met welke beroepshandelingen heeft de kandidaat ervaring? Aanvullende vragen over de mate van zelfstandigheid, complexiteit, actualiteit en frequentie van de ervaring zijn tevens hierin opgenomen. De kandidaat verschaft zo met een beperkt aantal kruisjes een volledig beeld van zijn ervaringen, zowel voor hemzelf als de assessoren;
- voorbeelden van bewijzen die de kandidaat kan opnemen in zijn portfolio. Dit helpt de kandidaat op weg. Daarbij worden eisen gesteld aan het maximaal aantal bewijzen en het soort bewijzen. Het stellen van eisen aan het aantal bewijzen dwingt de kandidaat na te denken over zijn best practice en voorkomt dat assessoren te omvangrijke portfolio's door moeten worstelen – en soms het soort bewijzen. Directe bewijzen hebben de voorkeur, d.w.z. producten die de kandidaat zelf in de praktijk heeft gemaakt. Maar ook meer indirecte bewijzen zijn mogelijk, zoals een ervaringsverslag. Per bewijs wordt een toelichting en reflectie gevraagd m.b.v. het STARR-model. Het bewijs en de STARR-formulieren stellen de assessoren in staat om in het gesprek snel door te vragen tot het niveau van competent gedrag en van daaruit transfers te maken naar andere situaties;
- beoordelingscriteria: een overzicht van de criteria waarop bewijzen uiteindelijk, na afloop van het assessment-gesprek, zullen worden beoordeeld.

Figuur 5 schetst een fragment uit de zelfevaluatie die de opleiding sociaal-juridische dienstverlening als beoordelingsstandaard hanteert. Voor de meeste zelfevaluaties geldt dat hierin acht tot twaalf van dit soort beroepstaken zijn uitgewerkt;

3. uitleg over de structuur waarin het portfolio gegoten moet worden, zodat elk portfolio eenzelfde opzet kent. Met een checklist voor de kandidaat om alles na te lopen.

De zelfevaluatie en de eisen aan de structuur van het portfolio helpen de kandidaat om een volledig en toegankelijk portfolio samen te stellen.

#### DE BEKWAAMHEID VAN DE ASSESSOREN

We hebben al betoogd dat de kwaliteit van de assessor cruciaal is om recht te doen aan de kandidaat. Aan welke eisen moet de assessor voldoen? Een onderscheid tussen basiskwalificaties en assessorvaardigheden is zinvol: basiskwalificaties zijn nodig om assessoren te kunnen selecteren, de assessorvaardigheden kunnen assessoren in spe nog (verder) ontwikkelen en staan centraal in de training.

Bij de basiskwalificaties gaat het met name om professionele ervaring op het domein van de beoordelingsstandaard en om persoonlijkheidseigenschappen. Professionele ervaring betekent dat de assessor brede en gevarieerde ervaring en experti-

---

*Bij assessments in hbo blijkt: combinatie van assessor uit de opleiding en één uit de beroepspraktijk werkt goed.*

---

se heeft op het terrein van de beoordelingsstandaard. Hij is op de hoogte van actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk en in staat is om over de grenzen van zijn specifieke werksituatie heen te kijken. Bij EVC-assessments in het hbo is gebleken dat de combinatie van een assessor uit de opleiding en een uit de beroepspraktijk goed werkt. Beiden hebben ervaring met de competenties. Door de verschillende contexten (opleiding-werkveld) waarin zij deze hebben opgedaan, vullen zij elkaar goed aan bij de competentiebeoordeling.

Als het gaat om persoonsgebonden kwaliteiten, wordt van de assessor ten minste integriteit, sensitiviteit en zelfkennis verwacht. Maar daarnaast is vooral een grondhouding van oprechte belangstelling een goede eigenschap.

De assessorvaardigheden zijn deels afhankelijk van de keuze van de instrumenten die worden ingezet bij EVC. Het observeren van simulaties vraagt bijvoorbeeld andere vaardigheden

## Uitvoering geven aan wet- en regelgeving

### Omschrijving

Het betreft hier activiteiten rondom het afhandelen van aanvragen en vergunningen, het omgaan met bezwaar- en beroepsprocedures en/of het opleggen van sancties. Het gaat daarbij om het werken volgens vastgestelde procedures met toepassing van relevante (en complexe) wet- en regelgeving.

Ik heb ervaring met het uitvoering geven aan wet- en regelgeving:  
ja [ga door naar onderstaande zelfevaluatie];  
nee [ga naar volgende onderdeel]

### Zelfevaluatie

Ik heb ervaring met:

Het afhandelen van een (complexe) aanvraag van een cliënt	N.v.t.	B	Z
1. voeren van een intakegesprek met een cliënt	...	...	...
2. verzamelen van relevante gegevens/bewijsstukken, deze verifiëren en analyseren	...	...	...
3. vaststellen wie of welke instantie een aanvraag in behandeling dient te nemen	...	...	...
4. opmaken van een dossier	...	...	...
5. opstellen van een rapportage of een overdrachtdossier t.b.v. de toetsende instantie	...	...	...
6. opstellen van een beschikking	...	...	...

Ik heb vooral ervaring met situaties waarin sprake is van:

- één rechtsgebied en een gestandaardiseerde wijze van afhandelen

- meerdere problematieken en meerdere rechtsgebieden, waarbij een groot beroep wordt gedaan op het zelfstandig oordelen kunnen vormen

Actualiteit van de ervaring:

- mijn ervaring hiermee is van de laatste 2 jaar  
 mijn ervaring hiermee dateert van langer dan een jaar geleden  
 mijn ervaring hiermee dateert van langer dan vijf jaar geleden

Mate van ervaring:

- ik voer(de) bovenstaande activiteiten veelvuldig uit: vormt/vormde de kern van mijn werkzaamheden  
 ik voer(de) bovenstaande activiteiten af en toe uit  
 mijn ervaring met bovenstaande activiteiten was eenmalig

### Bewijs

Verzamel maximaal 3 bewijzen die de ingevulde zelfevaluatie ondersteunen. Als bewijs geldt: een vergunning- of aanvraagverlening, een beschikking en een rapportage.

Kies bewijzen die u representatief vindt voor uw ervaring. De bewijzen dekken gezamenlijk alle activiteiten uit de zelfevaluatie en zijn in principe niet ouder dan 5 jaar. Vul per bewijs een STARR-formulier in en voorzie elk stuk van een datum en referentie.

### Beoordeling

In het assessmentgesprek krijgt u de gelegenheid uw kwaliteiten op dit terrein verder te demonstreren. U wordt beoordeeld op de volgende criteria:

- juridische vakkundigheid: u adviseert op basis van juridisch juiste analyses;
- effectieve communicatie, zowel mondeling als schriftelijk, d.w.z.: u communiceert toegankelijk en accuraat en stelt zich daarbij sensitief en overtuigend op;
- u kunt reflecteren op aanpak en resultaat, en uw sterke en minder sterke kanten benoemen.

Figuur 5: Fragment zelfevaluatie bachelor sociaaljuridische dienstverlening, Hogeschool van Amsterdam

## Profiel assessor EVC

### **Basiskwalificaties assessor** (t.b.v. selectie van assessoren)

- beschikt over relevante en brede expertise en praktijkervaring op het domein van de opleiding;
- is werkzaam in de opleiding (interne assessor) of in een relevante beroepspraktijk (externe assessor);
- heeft ruime ervaring met het begeleiden van hbo-stagiairs of startende collega's;
- heeft hbo-diploma of hoger behaald;
- is klantgericht en oprecht geïnteresseerd in de professionele ontwikkeling van kandidaten;
- werkt efficiënt, accuraat en komt afspraken na;
- communiceert op toegankelijke en overtuigende wijze, zowel mondeling als schriftelijk;
- is legergericht en bereid te investeren in zichzelf.

### **Vaardigheden van de assessor** (t.b.v. training en verdere ontwikkeling van assessoren)

De assessor is in staat om inhoudelijk en op professionele wijze te beoordelen of de kandidaat voldoet aan de vereiste competenties. Omdat de ontwikkeling en beoordeling van competenties aan de hand van zeer diverse praktijksituaties kan plaats-

vinden, en in de praktijk meerdere wegen naar Rome leiden, is het vooral van belang dat een assessor blijk geeft 'de wereld achter de indicatoren' te kennen. D.w.z. dat hij/zij competenties kan relateren aan uiteenlopende praktijksituaties en gedrag.

### *Gedragindicatoren*

- brengt structuur aan in het assessmentgesprek;
- past verschillende vraag- en gesprekstechnieken op het juiste moment toe om:
- het competentieniveau van de kandidaat doelgericht te achterhalen;
- regie te houden in gesprek;
- relateert ervaringen, werkwijze en bewijzen die de kandidaat inbrengt, aan relevante competentiecriteria;
- herkent (niet in de zelfevaluatie genoemde) producten als bruikbaar bewijs;
- komt tot een onderbouwd eindoordeel en brengt dit op overtuigende en constructieve wijze over;
- geeft ontwikkelingsgerichte feedback;
- gaat adequaat en klantgericht om met eventuele bezwaren tegen het eindoordeel

*Figuur 6: profiel assessor EVC, voorbeeld Hogeschool van Amsterdam.*

dan het beoordelen van een portfolio. In de meeste EVC-procedures gaat het echter om een portfolio en het kunnen voeren van een assessmentgesprek of criteriumgericht interview hierover. Deze vaardigheden zijn goed ontwikkelbaar en daarom onderwerp van de meeste assessorentrainingen.

### **TRAINING ASSESSOREN**

Uit een jarenlange ervaring met het geven van assessorentrainingen in het hbo, is een goede formule ontstaan. Assessoren hebben in evaluaties duidelijk gemaakt wat wel en niet werkt en vooral waaraan ze extra behoefte hebben. Natuurlijk zijn gespreks- en beoordelingstechnieken aan de orde, evenals valkuilen in beoordeling. Maar assessoren hechten vooral belang aan de volgende onderdelen.

### *Werken met de standaard*

Voorwaarde voor de training is dat vooraf het portfoliomodel, met daarin opgenomen de beoordelingsstandaard, is ontwikkeld. Tijdens de training wordt uitgebreid aandacht besteed aan het eigen maken en het verder aanscherpen van de standaard. Assessoren buigen zich over vragen als: Wat ontbreekt? Wat is overbodig? Is de formulering herkenbaar voor de praktijk?

Vanuit hun eigen expertise vullen ze elkaar aan. Zo krijgen de assessoren zicht op elkaars werkterrein en de wijze waarop daarin met competenties wordt omgegaan. De aangescherpte standaard is nu een 'product' geworden van de assessoren en verschaft hen een gezamenlijk referentie- en beoordelingskader.

### *Werken met een authentiek portfolio*

Door tijdens de training het portfolio van een kandidaat centraal te stellen, worden assessoren direct in de gelegenheid gesteld om met elkaar te bepalen wat ze al dan niet als bewijs bij een competentie accepteren, en wat ze nog meer willen weten van een kandidaat om een oordeel te kunnen vellen. Het portfolio is tevens onderwerp van het oefenen met assessmentgesprekken. Na afloop van een training liet een assessor zich ontvallen dat ze zich een training zonder portfolio niet kon voorstellen. Het trainen van gesprekstechnieken zonder dat je precies helder hebt wat je moet beoordelen, is eigenlijk zinloos.

---

*Het trainen van gesprekstechnieken zonder dat je precies helder hebt wat je moet beoordelen, is eigenlijk zinloos.*

---

### *Werken met de driehoek als beoordelingsmodel*

De driehoek (zie figuur 1) geeft als beoordelingsmodel houvast. De driehoek maakt in één klap duidelijk welke informatie de assessor nog nodig heeft om m.b.t. een bepaald onderdeel tot een oordeel te kunnen komen. Ook valt het meteen op wanneer in het gesprek wordt afgedwaald van het onderwerp, ofwel wanneer het speelveld van de assessor wordt verlaten. Assessoren in een observerende rol blijken met behulp van het model feilloos te kunnen benoemen waar het fout gaat. Met behulp van de welbekende START-techniek (doorvragen naar Situatie-Taak-Activiteiten-Resultaat-Transfer) wordt binnen de driehoek een concrete ervaring uitgediept en de transfer gemaakt naar vergelijkbare situaties om een goed beeld van het competentieniveau te krijgen.

### *Het voeren van een volledig assessmentgesprek met een acteur*

In plaats van delen van een assessmentgesprek te oefenen, en daarmee delen uit het portfolio te bevragen, is het veel effectiever gebleken in de training een volledig assessmentgesprek te voeren en in de beschikbare tijd alle benodigde informatie

op tafel te krijgen. In feite gaat het hier om een simulatie. Daarbij neemt een acteur, die zich inhoudelijk in het portfolio heeft verdiept, de rol van kandidaat op zich. Alle competenties worden achtereenvolgens door steeds wisselende assessoren-duo's bevraagd. De assessoren die niet aan de beurt zijn, observeren ondertussen met behulp van de gedragsindicatoren uit het competentieprofiel van de assessor. De acteur kan per gesprek een ander 'type' neerzetten, zodat het omgaan met ongewenst gedrag en het houden van regie tevens wordt geoefend. Behalve dat assessoren op deze wijze veel leren over het toepassen van de driehoek en gespreksvaardigheden, ervaren zij ook dat een volledig gesprek binnen de gestelde tijd te voeren is.

### *Uitvoeren van het beoordelingsproces*

Doordat de assessoren met elkaar een volledig gesprek hebben gevoerd, kunnen ze zich in de training een oordeel over de kandidaat vormen. Assessoren hechten eraan om onafhankelijk van elkaar tot hetzelfde, intersubjectieve oordeel te komen. In de training worden daarom alle oordelen met elkaar vergeleken. Waar ze van elkaar afwijken, lichten assessoren toe wat hen tot dat oordeel heeft gebracht. Gezamenlijk kleuren ze de norm dus verder in en maken zo het beoordelingsmodel werkbaarder voor hun situatie. Overigens blijkt in veel gevallen, vaak tot grote verrassing van de assessoren zelf, dat zij tot hetzelfde eindoordeel komen!

### **RECHT DOEN AAN DE KANDIDAAT**

Samenvattend, recht doen aan de kandidaat bij EVC betekent bovenal: bekwame assessoren. Zij moeten binnen het gegeven speelveld de beoordelingsresultaten goed kunnen verantwoorden en legitimeren. En dat vergt ervaring in de beroepspraktijk, ervaring met assessments en het voortdurend blijven uitwisselen van assessmentbeoordelingen. Een assessorentraining en intervisie helpen, maar het selecteren van assessoren op een aantal basiskwalificaties is noodzakelijk. Het is daarom een misvatting om te denken dat iedere docent als assessor voor EVC ingezet kan worden.

Daarnaast hebben zowel assessor als kandidaat baat bij structuur: een beoordelingsstandaard die herkenbaar, meetbaar en

transparant is en representatief voor het doel waarvoor deze wordt ingezet. Valkuil hierbij is het ontbreken van werkbare competentiecriteria: criteria zijn vaak te gedetailleerd of te schools ingevuld of ontbreken in het geheel.

Ook belangrijk is structuur in de vorm van een portfoliomodel. Dit is niet alleen efficiënt, wat de procedure toegankelijker maakt, maar biedt kandidaten ook meer gelijke kansen.

Zonder interactie met de kandidaat kunnen assessoren niet tot een weloverwogen eindoordeel komen. Achtergronden, overwegingen, denkprocessen, en daarmee de kennis van de kandidaat, komen in een gesprek veel beter uit de verf. Een

---

*Teleurstelling doet zich voor als het aantonen van veel competenties leidt tot weinig erkenning daarvoor.*

---

gedegen portfolio en/of observaties van gedrag in de praktijk of een simulatie vormen daarbij de concrete input.

In dit artikel is veel nadruk gelegd op recht doen aan de kandidaat tijdens het beoordelingsproces. Voor de volledigheid wijzen we erop dat ook daarbuiten nog een aantal factoren van invloed zijn, waarop de assessoren niet direct invloed hebben. Het gaat dan om de toegankelijkheid en transparantie van de procedure, om verkeerde verwachtingen te voorkomen. En om de mate van facilitering door de werkgever tijdens het maken van een portfolio. Kandidaten die door hun werkgever worden ondersteund in het verzamelen van bewijzen, reflectie en collegiale consultatie hebben immers een voorsprong op kandidaten die niet gefaciliteerd worden. En tot slot is ook de acceptatie van resultaten van EVC van belang. Er is een onderscheid te maken tussen de beoordeling van competenties en de erkenning hiervan (certificering, studiepunten, vrijstellingen e.d.). Teleurstelling doet zich voor als het aantonen van veel competenties leidt tot weinig erkenning. Of als de beoordeling van een kandidaat leidt tot verschillende erkenningen, afhankelijk van de keuze voor een certificerende instantie. Recht doen aan

de kandidaat betekent dus ook dat mogelijke resultaten van EVC op voorhand duidelijk moeten zijn, en dat vooraf is afgesproken dat de certificerende instantie, bijvoorbeeld de examencommissie van een opleiding, de beoordeling accepteert en daar gevolgen aan verbindt.

**Antoinette van Berkel** is werkzaam bij het EVC Centrum van de Hogeschool van Amsterdam. Zij ondersteunt opleidingen bij de ontwikkeling, implementatie en kwaliteitsborging van EVC en is verantwoordelijk voor de training en certificering van assessoren. A.van.Berkel@hva.nl

**Lucie te Lintelo** is eveneens werkzaam bij het EVC Centrum van de Hogeschool van Amsterdam. Zij ontwikkelt EVC-concepten en beleid m.b.t. EVC en ondersteunt opleidingen bij de ontwikkeling van EVC. Tevens adviseert zij over flexibele leerroutes in relatie tot EVC. l.te.lintelo@hva.nl.

#### LITERATUUR

- AOC Raad (2007). *Actieplan Examinering. Competentieprofiel assessor.*
- Cluitmans, J en Klarus, R. (2005). Competentiebeoordeling: een pleidooi voor congruentie. In: *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*. Utrecht: Lemma.
- Dochy, P, Heylen, L., Mosselaer, H. van de (2002). *Assessment in onderwijs. Nieuwe toetsvormen en examinering in studentgericht onderwijs en competentiegericht onderwijs*. Utrecht: Lemma.
- Duvekot, R, Brouwer, J. (red.) (2004). *Het brede perspectief van EVC, jaarboek 2004*. Kenniscentrum EVC - studiereeks nr. 5, Utrecht: Lemma.
- FCB Dienstverleners in arbeidsmarktvragestukken (2007). *Ervaring met erkennen van ervaring: evaluatie EVC-procedures leidsters kinderopvang en peuterspeelplaatsen 2004-2006*.
- Meijs, M. van der, Smulders, H., Wee, E. ter (2004). *Het geschiktheidsonderzoek voor zij-instromers in de praktijk, ervaring in het primair en voorgezet onderwijs anno 2004*. Wageningen: STOAS Onderzoek.
- Onstenk, J. (1997). *Lerend leren werken, brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*. Delft: Eburon.

**ZEER VERSCHILLENDE ORGANISATIES BIEDEN DIENSTEN AAN OP HET GEBIED VAN EVC. DIT ZIJN ONDER MEER ONDERWIJNSTELLINGEN, EXAMENINSTELLINGEN, KENNISCENTRA EN INTERMEDIAIRE ORGANISATIES OP HET TERREIN VAN OPLEIDEN EN/OF ARBEIDSMARKT. ENKELE EVC-PRAKTIJKEN ZIJN VERGELEKEN, NAMELIJK DE OPEN UNIVERSITEIT NEDERLAND (OUNL), CHRISTELIJKE HOGESCHOOL WINDESHEIM, ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT, ROC MIDDEN NEDERLAND, IVIO ARBEID EN KENTEQ.**

# Portretten van EVC-praktijken: Een vergelijking

Aanleiding voor deze organisaties om EVC aan te bieden is dat het een middel is om hun missie en doelstellingen te bereiken. Met EVC willen zij beter inspelen op vragen van maatschappij en bedrijfsleven in relatie tot een leven lang leren.

## **EVC-PROCEDURE**

EVC-procedures bestaan uit de fasen voorbereiding, herkennen, erkennen en vervolg. De uitvoering verschilt per aanbieder, afhankelijk van de behoeften van klanten en doelgroep, de mogelijkheden en kwaliteitseisen van de organisatie. Zo is de procedure van de OUNL zeer uitgebreid, met uitstroommomenten in alle fasen. De voorbereidingsfase kan bestaan uit een zelfbeoordeling, voorlichtingsbijeenkomsten en/of een intakegesprek. In de herkenningsfase wordt bepaald of de kandidaat toelaatbaar is voor het EVC-assessment. Soms ontvangen kandidaten begeleiding bij het samenstellen van hun portfolio. In de erkenningsfase vindt toetsing van niveau en/of competenties plaats aan de hand van een assessmentgesprek. Dit leidt tot een rapportage. Bij opleidingsaanbieders is deze gerelateerd aan toelating tot een verkort opleidingstraject (hoger onderwijs) en/of certificering (ROC MN). De vergeleken aanbieders zijn enkele jaren bezig met EVC.

Aanbieders borgen de kwaliteit van EVC met name door de procedure in overeenstemming te brengen met de EVC-code. Sommige aanbieders hebben een EVC-keurmerk. Aanvullende maatregelen zijn scholing en/of certificering van assessoren. Soms worden ook andere betrokkenen geschoold, zoals managers, examencommissies, docenten en loopbaanadviseurs. Hogeronderwijsinstellingen evalueren de eigen EVC-praktijk.

## **MEERWAARDE VAN EVC**

Aanbieders zien verschillende voordelen van EVC voor kandidaten. In de eerste plaats is dat de mogelijkheid tot het volgen van een verkort opleidingstraject. Daardoor wordt het volgen van een opleiding beter haalbaar voor de doelgroep. EVC draagt bij aan de arbeidsmarktwaarde van kandidaten. Dit geldt zowel voor lager- als hogeropgeleide doelgroepen. Dit komt overeen met de meerwaarde die EVC werkgevers en opdrachtgevers biedt als mobiliteitsinstrument. Bij opleidingsinstellingen gaat het om opscholing en in- en doorstroom van medewerkers. Voor een organisatie als IVIO Arbeid gaat het om erkenning in het kader van toeleiding naar de arbeidsmarkt.

	Windesheim	OUNL	IVIO Arbeid	ROC MN	AU Gent	Kenteq
Erkenning van werk- en denkniveau	x		x			
Verhoging van zelfvertrouwen en motivatie	x		x			
Verkorte opleiding via traject op maat	x	x	x	x	x	
Verbetering positie interne en externe arbeidsmarkt, employability	x		x	x	x	x
Vergroten kans op diploma		x	x			
Verbeteren studiesucces en -rendement		x				

#### Meerwaarde EVC voor kandidaten

Voor onderwijsaanbieders is EVC een belangrijk instroom-instrument. EVC kan een stimulerende rol spelen bij de ontwikkeling van meer flexibel onderwijs en maatwerktrajecten en de kenniscirculatie met het werkveld. Opvallend is dat drie van de vijf aanbieders verbetering noemen van samenwerking met opleidingspartners. Daarbij gaat het onder meer om afstemming binnen de beroepskolom over vervolgotrajecten en samenwerking om landelijke dekking te kunnen bieden. Interessant is de bevinding van de OUNL dat EVC een bijdrage levert aan de verbetering van studierendement, doordat EVC kandidaten dwingt om zich vooraf goed te ver-

diepen in de studie en daarbij een realistische inschatting te maken van de eigen motivatie en geschiktheid.

#### KRITISCHE SUCCESFACTOREN

Voorwaarden die aanbieders noemen om EVC tot een succes te maken variëren. Belangrijke factoren zijn prijs en kwaliteit. Er zijn aanzienlijke prijsverschillen, zonder dat er sprake is van transparantie en regulering. De kwaliteit betreft in de eerste plaats de procedure. Voor opleidingsinstellingen omvat kwaliteit ook het opleidingstraject dat daarop volgt. In dat verband houdt kwaliteit in dat er daadwerkelijk sprake is van

	Windesheim	OUNL	IVIO Arbeid	ROC MN	AU Gent	Kenteq
EVC biedt zicht op competenties van medewerkers t.b.v. HR-beleid	x	-	x		-	x
EVC draagt bij aan mobiliteit	x	-	x	x	-	x
Landelijke dekking		-		x	-	

#### Meerwaarde EVC voor werkgevers en opdrachtgevers

	Windesheim	OUNL	IVIO Arbeid	ROC MN	AU Gent	Kenteq
Vergroten toegankelijkheid		x				
Vergroten instroom	x			x	x	
Verbeteren rendement		x				x
Maatschappelijke dienstverlening	x		x			x
Inkomsten EVC als contractactiviteit	x		x			
Intensivering samenwerking werkveld	x					
Samenwerking opleidingspartners	x		x	x		
Impuls voor onderwijsvernieuwing	x	x			x	
Naamsbekendheid bij bedrijven	x					

#### Meerwaarde EVC voor aanbieders

maatwerk voor de kandidaat en/of zijn werkgever. De meerwaarde van EVC is nog lang niet overal bekend. Daarom is duidelijke en continue communicatie over de meerwaarde van EVC naar belanghebbenden binnen en buiten de organisatie van groot belang.

#### ADVIEZEN EVC-AANBIEDERS

- Duidelijke doelstelling en meerwaarde.
- Begin eenvoudig en klein. Bijvoorbeeld aan de hand van pilots.
- Zorg voor een gestructureerde aanpak, zowel bij de ontwikkeling van de procedure als de implementatie in de organisatie.
- Let op de kosten in alle fasen.
- Zorg voor voldoende communicatie en draagvlak in de eigen organisatie.
- Geef goede voorlichting aan kandidaten, werkgevers en opdrachtgevers.
- Bied kandidaten de mogelijkheid tot begeleiding in de voorbereidingsfase.
- Zie EVC als een onderdeel van een loopbaanontwikkelingstraject.
- Bied na EVC een maatwerktraject.
- Zie EVC als een regulier product.

#### BRONNEN

- Berkel, A. van & Castelijns, M. (2002). *Het erkennen van verworven competenties*. Utrecht: Lemma.
- Duvekot, R., Schuur, K. & Paulusse, J. (red.) (2005). *The unfinished story of VPL. Valuation & Validation of Prior Learning in Europe's learning cultures*. Utrecht: St. EC-VPL & Kenniscentrum EVC.
- Duvekot, R. (2006). *Rozen voor het oprapen. Over beroepsvorming, EVC en persoonlijke ontwikkeling*. Uitgave Hogeschool van Amsterdam.
- Klink, M. van der, Schlusmans, K. (red.) (2006). *EVC voor velen*. Publicatie Ruud de Moor Centrum.
- Klink, M. van der, Evers, A. & Walhout, J. (2006). *De kwaliteit van EVC in de lerarenopleidingen*. Publicatie Ruud de Moor Centrum.
- Thomas, E., Broekhoven, S. van & Frietman, J. (2000). *EVC aan de poorten van het hoger onderwijs. Handreiking voor de implementatie van EVC in hogescholen en universiteiten*. Publicatie ITS.
- [www.evc.hva.nl/lectoraat.htm](http://www.evc.hva.nl/lectoraat.htm): Lectoraat Leren waarderen en EVC Hogeschool van Amsterdam.
- [www.evc.hva.nl](http://www.evc.hva.nl): EVC-centrum Hogeschool van Amsterdam.
- [www.kenniscentrumevc.nl](http://www.kenniscentrumevc.nl): Kenniscentrum EVC.



## *Portretten van EVC-praktijken:*

# Open Universiteit Nederland

### **INGE OUDKERK POOL**

Desirée Joosten-ten Brink is werkzaam als onderwijstechnoloog bij de Open Universiteit Nederland. Zij is bezig met promotieonderzoek dat betrekking heeft op EVC. Zij onderzoekt hoe studenten kunnen worden ondersteund bij het verzamelen en presenteren van de juiste bewijzen van hun competenties uit eerder leren, met als doel toelating tot een formele opleiding.

#### *Hoe ziet de EVC-procedure er op hoofdlijnen uit?*

Er is één EVC-procedure voor alle opleidingen van de Open Universiteit Nederland (OUNL). De procedure bestaat uit de volgende stappen: 1. On-line zelfbeoordeling 2. Indienen EVC-aanvraag met zelfbeoordeling 3. Toetsingscommissie OUNL beoordeelt vrijstellingen op het vakgebied en go-no go naar vervolg van de procedure. 4. Portfolio samenstellen 5. Toetsingscommissie beoordeelt portfolio. 6. Assessmentgesprek 7. Advies en motivatie EVC 8. Advies vrijstellingen naar examencommissie en beschikking naar student. De EVC-procedure is uitgebreid en er zijn verschillende uitstroommomenten. Het doorlopen van de volledige procedure neemt maximaal twaalf weken in beslag. Een toetsingscommissie beslist aan de hand van een aantal beslisregels over de go-no go naar de volgende stap. Sommige kandidaten vallen tussentijds uit omdat zij ongeschikt zijn, anderen omdat zij in aanmerking komen voor vrijstellingen. Het blijkt dat 40% van de kandidaten daadwerkelijk tot de stap van het assessmentgesprek komt. De toetsingscommissie kan al in stap 3 besluiten om vrijstellingen te verlenen op basis van relevante werkervaring. Voorbeeld van zo'n beslisregel is 'de kandidaat is eerste of tweede auteur van minimaal vijf wetenschappelijke artikelen in het relevante vakgebied'. De commissie kan ook besluiten dat de kandidaat in aanmerking

komt voor het samenstellen van een portfolio. Hiervoor is een format ontwikkeld. Naast het portfolio bestaat de mogelijkheid om bij twijfel aanvullende toets(en) af te nemen in de vorm van simulaties of schriftelijke kennistoetsen. Dit kan voldoende zijn om tot erkenning over te gaan. Ook kan de toetsingscommissie besluiten om de kandidaat uit te nodigen voor een assessmentgesprek. Dit richt zich op gedrag, competenties én op eerder verworven leerervaringen.

#### *Wat zijn aanleidingen om EVC te gaan aanbieden?*

De OUNL richt zich op volwassen studenten die over het algemeen al ruime werkervaring hebben. De vraag om meer op maat te reageren was er al langer. Dit is lang tegengehouden vanuit de examenregeling (OER). De push is gekomen door een bezoek van minister Van der Hoeven. Zij sprak haar verwondering uit hoe het mogelijk was dat de OUNL – die toch het leven lang leren promoot – geen EVC-traject aanbood aan haar studenten. Het College van Bestuur heeft direct na dit bezoek de 'EVC-handschoen' opgepakt en er werk van gemaakt. In oktober 2005 is de pilot EVC gestart en in het voorjaar 2006 heeft de eerste pilot gelopen bij Informatica.

#### *Op welke opleidingen en /of bedrijven/afdelingen heeft EVC betrekking?*

Na de pilot bij de Faculteit Informatica is direct één OUNL-brede procedure ontwikkeld die vervolgens is toegepast op alle bacheloropleidingen en een masteropleiding.

#### *Wat is de unieke meerwaarde van EVC voor uw organisatie en voor de kandidaten? En wordt deze in de praktijk daadwerkelijk gerealiseerd?*

De OUNL richtte zich voorheen alleen op het formele leren. Daar is nu ook het informele leren bijgekomen. Dat heeft de

toegankelijkheid vergroot. Daarnaast lijkt de winst te zitten in het feit dat de kandidaat die door de EVC-procedure komt, een veel grotere kans heeft om ook daadwerkelijk het gewenste diploma te halen. Kandidaten krijgen door het doorlopen van de EVC-procedure een realistischer beeld van het opleidingstraject doordat het kandidaten stimuleert om zich voor de start met de opleiding uitgebreid te verdiepen in het opleidingsprofiel. Voor de kandidaat ligt de meerwaarde ook in het feit dat hij een studietraject op maat krijgt.

---

*Begin klein met pilots. Denk in mogelijkheden door eenvoudig te beginnen. Let van meet af aan op de kosten.*

---

*Hoe borgt uw organisatie de kwaliteit van de aangeboden EVC-procedure?*

De pilots en de implementatie van het EVC-traject zijn per september 2007 gekoppeld aan mijn promotieonderzoek. Daarin vindt een uitgebreide evaluatie plaats van de gehele EVC-procedure onder alle betrokkenen.

Bij de ontwikkeling van de procedure is gebruikgemaakt van de EVC-code van het Kenniscentrum EVC. Daarnaast kent de OUNL haar eigen standaardevaluatie, die elk jaar plaatsvindt. Het is de bedoeling om het hele EVC-traject dit najaar door een externe instantie te laten beoordelen om als erkende EVC-aanbieder geregistreerd te staan.

*Wat zijn de kritische succesfactoren bij EVC?*

Efficiëntie en daarmee samenhangend de betaalbaarheid. Bij het onderdeel kwaliteit is met name de transparantie belangrijk. Een derde kritische succesfactor is het feit dat de OUNL niet alleen focust op competenties, maar op al het geleerde dat eerder verworven is. Het gaat erom dat iemand het juiste niveau beheerst en dat het geleerde relevant is voor de betreffende opleiding.

*Wat zou u op grond van uw eigen ervaringen andere aanbieders van EVC willen adviseren?*

Begin klein met pilots. Denk in mogelijkheden door eenvoudig te beginnen. Let van meet af aan op de kosten. Werk vraaggericht; de werknemer heeft vaak al het nodige aan ervaring en het is de kunst om daar stukjes opleiding aan te passen. Opleidingen zijn vaak nog niet competentiegericht of modulair ingericht. Vanuit die situatie is het van belang dat er gekeken wordt hoe je de EVC-procedure wel geschikt kunt maken en zo de kandidaat tegemoetkomt. Zoek hierbij de grens van de organisatie op.

En verder: communiceer binnen de eigen organisatie over EVC en zorg voor draagvlak en steun van het management.

*Wat is er in dit interview nog niet aan de orde geweest, terwijl dat wel van belang is voor een goed inzicht in de EVC-procedure die uw organisatie aanbiedt?*

Het traject van de implementatie van EVC is andere koek! Ook dit heeft een directe relatie met het kostenplaatje. Een andere vraag is: richt je als organisatie EVC in als marketing-instrument of als selectie-instrument? Bij de OUNL wordt het in het eerste jaar als selectie-instrument ingericht. Er zijn verschillende drempels opgenomen om EVC kostendekkend te kunnen inzetten en kandidaten te krijgen die naar verwachting succesvol om kunnen gaan met afstandsonderwijs. Ten slotte wil ik opmerken dat een onafhankelijke EVC-rapportage een mooi streven is. In de praktijk lijkt het echter lastig te realiseren, omdat de rapportage altijd wordt gekoppeld aan het profiel van een opleiding of bedrijf. En daartussen bestaan grote verschillen.

**Drs. Inge Oudkerk Pool** is lid van de kenniskring lectoraat Leren Waarden en EVC en projectleider EVC Educatieve Hogeschool van Amsterdam (EHvA) van de Hogeschool van Amsterdam.

## *Portretten van EVC-praktijken:*

# Hogeschool van Amsterdam

### **MARIANNE KOK**

Wil Roelofsen is sinds oktober 2006 projectmanager EVC van de afdeling Built Environment van de Amsterdamse Hogeschool voor Techniek van de Hogeschool van Amsterdam. Deze afdeling biedt deeltijdstudenten sinds 2006 de mogelijkheid om een verkort opleidingstraject te volgen op basis van EVC. De invoering van EVC was aanleiding voor de opleiding om een nieuw, flexibeler onderwijsmodel te ontwikkelen.

#### *Wat was de aanleiding om EVC aan te bieden?*

De belangrijkste aanleiding is de vraag uit het werkveld. In de bouwsector is de vraag naar hbo-ingenieurs bijna de helft groter dan het aantal afgestudeerden.

#### *Wat is volgens u de meerwaarde van EVC?*

Die is er vooral wanneer er sprake is van een 'EVC-baar' curriculum. Dat betekent dat de opleiding studenten maatwerk biedt na het doorlopen van de EVC-procedure. Een opleidingstraject op maat sluit aan bij de behoeften van de student en zijn werkgever. Hiertoe moet het onderwijsprogramma aansluiten bij het competentieniveau van de individuele student. Ook moet het aansluiten bij de mogelijkheden van de werkgever voor werkplekleren. Om dit laatste te bewerkstelligen dient er een 'fit' te zijn tussen het competentieprofiel van de opleiding en dat van een branche of bedrijf. In dat geval hangt het EVC-zelfbeoordelingsmodel niet alleen samen met de opleidingscompetenties, maar ook met die van het bedrijf.

#### *Hoe 'EVC-baar' is de opleiding?*

EVC was een van de aanleidingen om een flexibeler onderwijsmodel en programma te ontwikkelen. Hiermee kunnen we beter inspelen op de behoeften van werkveld en studenten. Het nieuwe programma biedt meer keuzemogelijkheden en is

inzichtelijker voor studenten, praktijkmensen en andere betrokkenen. Kenmerken zijn leren rond beroepstaken, geïntegreerd onderwijs en niveaustandaarden die richting geven aan de ontwikkeling van de competenties op bachelorniveau. De opzet is gelijk voor alle varianten van de opleiding. Hierdoor kunnen studenten switchen of combinaties maken tussen voltijd- en deeltijdroutes. Vanaf volgend studiejaar komt daar een duale variant bij. Onder invloed van EVC is ook de toetsing en beoordeling beroepsgerichter geworden.

#### *Wat is de rol van het EVC-centrum van de hogeschool?*

Wanneer een opleiding besluit om EVC te gaan aanbieden, wordt in samenwerking met het EVC-centrum een zelfbeoordelingsmodel ontwikkeld. Dit is een instrument om te beoordelen in hoeverre de competenties waarover de kandidaat al beschikt overeenkomen met het competentieprofiel van de opleiding. Het zelfbeoordelingsmodel moet consistent zijn met de systematiek waarmee de opleiding zijn competentieprofiel heeft uitgewerkt naar het onderwijs- en toetsprogramma.

#### *Wat ziet u als kritische succesfactoren van EVC?*

Samenwerking met arbeidsorganisaties bij de ontwikkeling van een EVC-baar curriculum. Wij doen gezamenlijke leerervaringen op via pilots. EVC moet aansluiten bij het competentieprofiel en de systematiek waarmee de competenties zijn uitgewerkt naar het onderwijsprogramma en de toetsing. Verder is essentieel een goede communicatie met en betrokkenheid van het docententeam. En kennis delen met collega's uit andere opleidingen. Dat gebeurt onder meer via het hogeschoolbrede lectoraat 'Leren Waarderen en EVC'.

**Marianne Kok** is lid van kenniskring EVC en Leren Waarderen, Hogeschool van Amsterdam.

**MOCHT DE TITEL VAN DEZE BIJDRAGE SUGGEREREN DAT HET ERKENNEN VAN VERWORVEN COMPETENTIES (EVC) MISSCHIEN TOCH NIET ZO'N GOED IDEE IS DAN IS HET NODIG DAT MISVERSTAND METEEN UIT DE WERELD TE HELPEN. EVC WORDT HIER GEZIEN ALS EEN GOED EN BELANGRIJK IDEE. TOCH KUNNEN ER OOK KANTTEKENINGEN WORDEN GEPLAATST BIJ DE ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN EVC.**

# EVC: haken en ogen

## WYNAND WIJNEN

EVC wordt, zoals al in de intro gezegd, gezien als een goed en belangrijk idee. Duidelijk is immers dat competenties op verschillende manieren kunnen worden verworven. Het alleenrecht van het onderwijs om competenties te helpen ontwikkelen en kwalificaties toe te kennen is niet meer vanzelfsprekend. Competenties worden ook ontwikkeld in werksituaties, bij activiteiten als vrijwilliger, met behulp van internet, in de vorm van zelfstudietrajecten, enzovoort. Het is een goede zaak dat competenties – hoe dan ook verworven – worden erkend en gehonoreerd. Belangrijk is immers te weten wat iemand kan en de vraag op welke manier iemand competenties daadwerkelijk heeft verworven is daaraan ondergeschikt.

## EVC IN ONTWIKKELING

In maart 1994 verscheen het rapport 'Kwaliteiten Erkennen'. Het werd uitgebracht door de Commissie Erkennen Verworven Kwalificaties. Deze Commissie was één jaar eerder ingesteld als 'tijdelijke adviescommissie inzake een verkenning van mogelijkheden voor de erkenning van buiten het regulier en erkend onderwijs verworven kwalificaties'. De commissie kwam tot de conclusie dat een stelsel waarin niet formeel behaalde c.q. niet vastgestelde kwalificaties van individuen worden erkend in Nederland wenselijk en haalbaar is. Een dergelijk stelsel – zo luidt het advies – 'zou gepositioneerd moeten worden binnen de bestaande landelijke en regionale infrastructu-

ren met een globale aansturing en kwaliteitscontrole vanuit het centraal niveau'. Bij deze bestaande landelijke en regionale infrastructuur werd niet in eerste instantie gedacht aan onderwijsinstellingen, maar veeleer aan instanties op het gebied van de arbeidsmarkt. Feitelijk is het natuurlijk anders verlopen. Onderwijsinstellingen spelen nu veelal een belangrijke rol. Er is inmiddels – ruim tien jaar later – het een en ander gebeurd:

- Er is een Kenniscentrum EVC dat zorgt voor permanente aandacht voor de problematiek van het erkennen van verworven competenties.
- Het erkennen van verworven competenties vindt geregeld plaats maar het aantal personen dat aan de EVC-procedures deelneemt is beduidend lager dan tien jaar geleden werd verwacht.
- Er zijn inmiddels instanties aangewezen waaronder het Kwaliteitscentrum Examinering (KCE) en de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) die bevoegd zijn om EVC-aanbieders te beoordelen en te erkennen.
- Op 14 november 2006 werd een EVC-Kwaliteitsconvenant getekend door het ministerie van OCW en een aantal belangrijke maatschappelijke instanties, zoals de HBO-raad, de MBO-raad, Stichting van de Arbeid en de Open Universiteit Nederland. Via dit convenant maken de ondertekenaars duidelijk dat zij streven naar EVC-procedures die voldoen aan de kwaliteitscode die door het Kenniscentrum EVC is geïnitieerd.

## KANTTEKENINGEN

Toch kunnen er ook kanttekeningen worden geplaatst bij de ontwikkelingen op het gebied van EVC. Hieronder schets ik een enkele problematische aspecten van EVC:

### *EVC als eindpunt of EVC als tussenstation?*

Wanneer het gaat over het erkennen van verworven competenties, zou men verwachten dat eerder verworven competenties worden erkend door het toekennen van een diploma of certificaat. Doel is immers om eerdere ervaringen in te passen in een stelsel van bestaande officiële erkenningen. Het verleden wordt als het ware van een bekend en erkend (onderwijs)etiket voorzien met betere arbeidsvoorwaarden en betere carrièreperspectieven als mogelijk gevolg.

De EVC-praktijk wijkt nog wel eens af van deze verwachtingen. Die praktijk beperkt zich dan niet tot de erkenning van competenties die in het verleden werden verworven maar spreekt zich ook uit over verwachtingen in de nabije toekomst. EVC wordt daardoor meer en meer een tussenstation op weg naar het verwerven van nog meer competenties. EVC-procedures kunnen dan een rol gaan spelen bij het geven van vrijstellingen of het afspreken van individuele studietrajecten. Op zichzelf zijn dit natuurlijk goede bedoelingen maar ze gaan wel verder dan van meet af aan werd bedoeld met het erkennen van verworven competenties. Dit is vooral problematisch voor EVC-kandidaten die geen ambities hebben om nog studietrajecten te gaan volgen. Zij zijn veelal tevreden met een erkenning van hetgeen in het verleden door ervaring werd bereikt.

### *Algemene erkenning of specifieke erkenning?*

Een kandidaat die een EVC-procedure met succes heeft doorlopen, zou mogen verwachten dat dit een algemeen geldende erkenning tot gevolg heeft. Het gevolg zou moeten zijn dat de kandidaat gelijk gesteld wordt aan degenen die binnen het reguliere onderwijs het betreffende diploma hebben behaald. Een overgang naar andere werkgevers, toelating tot vervolgonderwijs zonder voorwaarden, bij het diploma behorende arbeidsvoorwaarden, enz. zouden gegarandeerd moeten zijn.

Het is niet altijd duidelijk of een algemene, landelijke erkenning het doel is dat met de EVC-procedure wordt nagestreefd. Het gaat immers niet in alle gevallen om het toekennen van formele diploma's of certificaten. Wanneer EVC-procedures tot vrijstellingen moeten leiden of betere arbeidsvoorwaarden mogelijk moeten maken, ligt een algemene erkenning niet zonder meer voor de hand. Het zoeken van een andere werkkring zal door de kandidaat niet altijd worden nagestreefd en het vervolgtraject kan nog altijd duidelijk maken of de vrijstellingen al dan niet terecht werden verleend. Van een algemene, landelijke erkenning zal alleen maar sprake zijn wanneer een succesvolle EVC-kandidaat door iedereen gelijk gesteld worden aan een kandidaat die binnen het reguliere onderwijs het vergelijkbare diploma heeft behaald.

---

*Mijn indruk: er bestaan veel EVC-procedures met een beperkte geldigheid tot een enkele opleidingsinstelling.*

---

### *Instellingsgebonden of onafhankelijke EVC?*

De eerder bedoelde algemene erkenning veronderstelt een onafhankelijke EVC-procedure, die landelijk door alle relevante instanties wordt aanvaard en erkend. Het resultaat van een EVC-procedure zou men overal te gelde moeten kunnen maken en niet alleen bij de onderwijsinstelling die de procedure heeft uitgevoerd. In dit laatste geval worden er immers geen competenties erkend. Er worden vooral te volgen trajecten gespecificeerd met als mogelijke consequentie dat vergelijkbare onderwijsinstellingen de uitkomsten van de EVC-procedure niet zonder meer erkennen.

Mijn indruk is dat er op ruime schaal sprake is van EVC-procedures met een beperkte geldigheid tot een enkele opleidingsinstelling. Hierdoor krijgen de EVC-procedures eerder het karakter van het specificeren van de voorwaarden voor deelname aan toekomstige opleidingen dan dat er sprake is

van erkenning van competenties die verworven zijn. Niet de verworven competenties worden erkend maar de mogelijkheden voor een vervolgopleiding worden ingeschat. Ook hier gaat het om zinvolle zaken maar ze worden ten onrechte EVC-resultaten genoemd.

Het zou de duidelijkheid van EVC ten goede komen wanneer het begrip zou worden beperkt tot een onafhankelijke erkenning van verworven competenties in termen van bestaande, algemene diploma's of certificaten. Het regelen van toelating en vrijstellingen moet uiteraard ook gebeuren maar het is op zijn minst verwarrend om in dat geval te spreken van het erkennen van verworven competenties.

---

*Leggen EVC-procedures in handen van opleidingsinstituten meer nadruk op examen-kennis dan op ervaringskennis?*

---

#### *Examenkennis of ervaringskennis?*

Met het erkennen van verworven competenties wordt aangegeven dat het reguliere onderwijs niet langer het monopolie heeft voor het ontwikkelen van competenties of het toekennen van kwalificaties. Er zijn inmiddels andere mogelijkheden om te voldoen aan de eisen die binnen specifieke beroepen of bij specifieke diplomeringen worden gesteld. Het is dan ook zaak om deze elders verworven competenties te erkennen binnen het kader van de formele en algemeen erkende structuren. Wanneer onderwijsinstellingen worden belast met de uitvoering van EVC-procedures, bestaat het gevaar dat er vooral aandacht is voor mogelijke vervolgopleidingen voor de kandidaten. Een pleidooi voor EVC-procedures onafhankelijk van de onderwijsinstellingen – bijv. instanties op de arbeidsmarkt – zou deze 'verstrengeling' van belangen kunnen terugdringen.

Feitelijk worden EVC-procedures vooral uitgevoerd door onderwijsinstellingen. Dit kan ertoe leiden dat de examen-kennis zoals die binnen het reguliere onderwijs als criterium

wordt gehanteerd, ook wordt toegepast in de EVC-procedures. Vraag is of daarmee een eerlijke vergelijking wordt gemaakt. Men mag immers veronderstellen dat een kandidaat die zich expliciet heeft voorbereid op een examen zich gunstig kan onderscheiden van een kandidaat die zich op basis van ervaringskennis en zonder specifieke voorbereiding aan een EVC-procedure onderwerpt. Het is niet waarschijnlijk dat ervaringskennis en examenkennis aan elkaar gelijk gesteld mogen worden. Het is denkbaar dat EVC-procedures in handen van opleidingsinstituten meer nadruk leggen op examenkennis dan op ervaringskennis. Dat zou in het nadeel kunnen zijn van de ervaringskennis die we graag willen erkennen. Ook hier zou een zwaardere rol voor bijv. de arbeidsmarkt tot een meer evenwichtige beslissing kunnen leiden.

#### **TOT BESLUIT**

Vertrekpunt in deze bijdrage is de overtuiging dat het erkennen van verworven competenties een goede zaak is. Er zijn immers verschillende mogelijkheden om competenties te verwerven onafhankelijk van het reguliere onderwijs. Werkervaring, internet, zelfstudie zijn slechts enkele van die andere mogelijkheden.

Geconstateerd werd dat EVC-procedures zich niet altijd beperken tot hun eigenlijke taak: het erkennen van verworven competenties. EVC-procedures hebben vooral betrekking op het verlenen van vrijstellingen, het expliciteren van toelatingsvoorwaarden, het uitstippelen van opleidingstrajecten, enzovoort. Ook al zijn dat belangrijke zaken, ik zou ervoor willen pleiten hier niet het etiket EVC op te plakken.

Het zou goed zijn om het begrip EVC te reserveren voor het erkennen van verworven competenties in relatie tot de algemeen erkende diplomastructuur. Al het andere moet natuurlijk wel gebeuren, maar dat verdient een ander etiket.

**Prof. Dr. W.H.F.W. (Wynand) Wijnen** is emeritus hoogleraar ontwikkeling en onderzoek van hoger onderwijs van de Universiteit Maastricht. Hij was voorzitter van de Commissie Erkenning Verworven Kwalificaties (Advies: Kwaliteiten Erkennen, 1994).

# Christelijke Hogeschool Windesheim

## MARIANNE KOK

Ir. Hans van Hoek is projectleider EVC bij de afdeling Design & Engineering van Christelijke Hogeschool Windesheim.

*Op welke opleidingen en/of bedrijven/afdelingen heeft EVC betrekking?*

In acht van de tien schools bieden opleidingen EVC-trajecten aan.

*Hoe ziet de EVC-procedure er op hoofdlijnen uit?*

De procedure is meer of minder uitgebreid en bestaat uit een aantal opeenvolgende stappen. De procedure start met een kennismakings- en voorlichtingsgesprek met de kandidaat en/of de werkgever. Als dit naar wens verloopt, volgt het intake-gesprek. De kandidaat start vervolgens het samenstellen van het portfolio. De kandidaat wordt hierbij ondersteund door een begeleider. Voordat het portfolio beoordeeld wordt door twee assessoren, controleert de begeleider of het portfolio volledig is en voldoet aan de gestelde eisen. Nadat de assessoren het portfolio hebben bekeken, volgt het portfolio-gesprek. Het is ook mogelijk dat in deze fase aanvullende tests of arbeidsproeven afgenomen worden. De kandidaat ontvangt een uitgebreide rapportage met hierin opgenomen het beoordelingsresultaat, een ontwikkeladvies en een vrijblijvend opleidingsgericht advies.

*Wat waren aanleidingen om EVC te gaan aanbieden?*

De visie van het College van Bestuur om een aanbod voor zij-instromers in de markt te zetten. Aanleiding waren onder meer eerdere ervaringen met O&O-fondsen, het EVC-centrum en de positieve evaluatie van een pilot. EVC past bij uitstek bij de ontwikkelingen en vernieuwingen van Windesheim in het kader van de strategische doelstellingen. EVC

wordt daarbij gezien als een vorm van maatschappelijke dienstverlening. Als loopbaaninstrument en als instroominstrument levert het een bijdrage aan de kenniscirculatie tussen de hogeschool en bedrijven en instellingen. De huidige EVC-vragen komen vaak voort uit scholingsvragen. In samenwerking tussen accountmanagers, inhoudsdeskundigen van opleidingen en verantwoordelijke medewerkers van marktorganisaties wordt een outline voor een leergang, trainingen- of cursussenpakket ontwikkeld. In toenemende mate wil men dat dergelijke programma's op maat van de individuele medewerker worden aangeboden en civiel effect hebben.

Windesheim wil aan deze markt vraag tegemoetkomen door te werken met EVC-procedures en aansluitend verkorte maatwerktrajecten. Het civiele effect van de maatwerkprogramma's wordt verkregen door doorstroom op maat mogelijk te maken naar erkende hbo-bacheloropleidingen. Daarbinnen worden de maatwerkprogramma's geaccrediteerd na toetsing op criteria voor inhoud en niveau. De EVC-procedures worden zodanig ingericht dat de via opleiding en ervaring ontwikkelde individuele competenties worden afgezet tegen de beoordelingsstandaard van CROHO-opleidingen. Deelname aan een EVC-procedure betekent niet dat een deelnemer verplicht is om gebruik te maken van het onderwijsaanbod van Windesheim. Deelname aan EVC-procedures is ook mogelijk zonder instroom in een maatwerktraject. De EVC-procedure wordt dan als loopbaaninstrument gebruikt.

*Wat is de unieke meerwaarde van EVC voor uw organisatie en voor de kandidaten? En wordt die ook in de praktijk gerealiseerd?*

EVC heeft meerwaarde op meerdere fronten. Voor Windesheim levert het meer naamsbekendheid op in het werkveld. Andere opbrengsten zijn een groter aanbod en een toename van de zij-instroom. Ook is de samenwerking met een aantal

mbo-instellingen verbeterd. Daarbij bieden clusters van scholen EVC aan met al dan niet een vervolg in een mbo- of hbo-opleiding. Ook stimuleert EVC de samenwerking tussen opleidingen en schools. Kortom: EVC is een stimulans voor integratie op veel niveaus.

Voor kandidaten biedt EVC relatief eenvoudig toegang tot een verkort traject tot een bachelordiploma of hbo-niveau. Het herkennen en erkennen via EVC draagt ook bij aan toename van de zelfwaardering van de kandidaten. We hebben de eerste groep passief gevolgd en zij hebben inmiddels een betere positie in hun organisatie.

Voor arbeidsorganisaties is EVC een krachtig mobiliteitsinstrument, doordat het organisaties in staat stelt om het niveau van medewerkers te laten relateren aan de standaard van het bachelorniveau en/of de kwalificaties van een hbo-opleiding. De uitkomsten kunnen dienen als input voor trajecten gericht op competentie- en loopbaanontwikkeling. Ook kunnen eventuele opleidingen efficiënt worden afgestemd op het niveau van medewerkers.

*Hoe borgt uw organisatie de kwaliteit van de aangeboden EVC-procedure?*

In de eerste plaats door het opleiden en certificeren van de EVC-assessoren en -begeleiders. Ook was er uitgebreide deskundigheidsbevordering voor andere betrokkenen zoals managers, examencommissies, onderwijskundige adviseurs, EVC-coördinatoren en loopbaanadviseurs.

Ook gebeurt dit via evaluatie. Alle schools werken met het hogeschoolbrede handboek EVC. Windesheim heeft een hogeschoolbrede kwaliteitsstandaard EVC ontwikkeld en EVC maakt deel uit van de evaluatieplannen van Windesheim.

Daarnaast wordt de kwaliteit van de procedure regelmatig getoetst via peer assessment. Collega's van andere hogeschoolen komen daartoe assessments bijwonen.

*Wat zijn de kritische succesfactoren bij EVC?*

Marktbekendheid: wat is het, waar is het te halen, wat zijn de voordelen? Op veel plaatsen zijn die nog onbekend. Voor bedrijven is het een waardevol alternatief om met per-

soneelsbeleid aan de slag te gaan. Voor de hogeschool is EVC een belangrijk marketinginstrument. Als instelling moet je ervoor gaan en er langere tijd en substantieel in investeren. Met alleen het ontwikkelen van een EVC-procedure ben je er niet. Dit betekent dat het College van Bestuur er achter moet staan.

*Wat zou u op grond van uw eigen ervaringen andere aanbieders van EVC willen adviseren?*

Pak het gestructureerd aan. Dat geldt zowel voor het ontwikkelen van de procedure als voor het inbedden in de organisatie. Zie EVC als een regulier product.

Let op de aansluiting van het reguliere aanbod, hbo-opleidingen, op EVC. Op dit moment zijn er diverse vormgevingen van trajecten na EVC en daarmee varieert de mate van vraag-gerichtheid. Sommige opleidingen zijn veel flexibeler dan andere. Er zijn bijvoorbeeld opleidingen met een apart traject voor EVC-kandidaten. Het scheelt ook of een opleiding een deeltijdvariant heeft.

*Wat is er in dit interview nog niet aan de orde geweest, terwijl dat wel van belang is voor een goed inzicht in de EVC-procedure die uw organisatie aanbiedt?*

De prijs van EVC is een aandachtspunt. Momenteel verschillen de kosten die aanbieders berekenen voor EVC aanzienlijk. Het verschil kan wel een paar honderd euro bedragen. Dit heeft onder meer te maken met onduidelijkheid over wat de verhouding moet zijn tussen kostprijs en commerciële prijs en welke kosten worden doorberekend. Dit zou meer gereguleerd moeten zijn. Daar staat tegenover dat hogeschoolen geen prijsafspraken mogen maken, want dan doen ze aan kartelvorming. Mijn advies is: creëer geen prijs-slag, maar zorg wel voor marktwerking.

**Drs. Marianne Kok** is lid van de kenniskring lectoraat Leren Waarderen en EVC en onderwijskundig adviseur bij de afdeling Onderwijsresearch en Ontwikkeling van de Hogeschool van Amsterdam.



## *Ervaringen van deelnemers:*

# Studeren na EVC

### **MARIANNE KOK**

Gerard van de Guchte is hoofd bedrijfsbureau in de metalektro. Hij volgt een verkorte opleiding Technische Bedrijfskunde bij Hogeschool Windesheim.

*Wat was voor u de aanleiding om deel te nemen aan EVC?*

EVC is mede gestart op initiatief van de sector. Het biedt mij een ideale kans om via een verkort opleidingstraject een hbo-diploma te behalen.

*Wat is volgens u de meerwaarde van EVC?*

Voordeel is dat ik van mijn kennis en competenties gebruik kan maken. Ik heb opleidingen en werkervaring op mbo+-niveau op gebieden als bedrijfsvoering, beheer en logistiek.

*Hoe heeft u de EVC-procedure ervaren?*

Ik ben op basis van een entreetoets ingeschaald. Vervolgens heb ik een portfolio samengesteld, wat mij zo'n tachtig uur kostte. Ik vind het EVC-assessment een leerzame ervaring. Je krijgt een spiegel voorgehouden; je reflecteert op twintig jaar ervaring. De tijdsinvestering is aanzienlijk, maar volkomen de moeite waard als je een jaar studietijd wilt besparen.

*Kreeg u begeleiding bij het samenstellen van het portfolio?*

Er zijn voorgesprekken, duidelijk instructiemateriaal en voorbeelden. Je hebt drie maanden de tijd voor het samenstellen van een portfolio. Tussentijds monitort de contactpersoon van de hogeschool of het goed gaat en of het materiaal voldoende is voor het EVC-assessment. Hij is op mijn verzoek ook op de zaak langs geweest om een beeld te krijgen van het bedrijf en de complexiteit van mijn werksituatie.

*Heeft het volgen van een hbo-opleiding voordelen voor uw werk?*

Ik ben lid van het managementteam en geef leiding aan twaalf mensen, waarvan driekwart hbo'ers. Ik heb zeker voordeel van de opleiding. De opleiding is breed, met cursussen bedrijfskunde, economie, management, logistiek, HRM en dergelijke. Ik heb een bredere kijk en meer zelfvertrouwen gekregen. Vooral de theorie draagt daaraan bij. Die had ik niet willen missen.

Het is een voordeel om op deze leeftijd bezig te zijn met theorie. Ik kan het veel beter en sneller plaatsen vanwege mijn brede ervaring. Ook beklijft het beter.

*Hoe praktijkgericht is het programma van de opleiding?*

Dat verschilt per vak. Bij logistiek zijn er veel boekopdrachten met kennistoetsen. Bij economie voeren studenten een onderzoeksproject uit in hun bedrijf. Bij HRM interview je een collega en een klant, dus dat is ook bedrijfsgerelateerd. De afstudeeropdracht doe je in je eigen bedrijf. Zo'n driekwart van het programma bestaat uit uitgebreide praktijkcases en een kwart is onderwijs met tentamens.

*Is het programma daadwerkelijk op maat?*

Ik vind het programma zeer nuttig, het bevat geen overbodige kennis. Het programma is echt afgestemd op mijn competenties en werk, vooral via de praktijkopdrachten. Elke student heeft een eigen traject, waarbij het gewicht van de vakken kan verschillen, afhankelijk van zijn startniveau. Dit wordt vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

*Wat ziet u als kritische succesfactoren voor EVC?*

Dat EVC gevolgd wordt door een maatwerkopleiding, die is afgestemd op wat je al weet. Daardoor kun je de studie in kortere tijd doorlopen. Het is intensief en kort. Dat is ideaal in mijn situatie.

**DIT ARTIKEL BELICHT HET VLAAMSE ERVARINGSBEWIJS: HET BIEDT INZICHT IN DE JURIDISCHE RECHTSGROND EN GEVEN AAN WELKE DOELSTELLINGEN HET ERVARINGSBEWIJS BEOOGT. HOE VERLOOPT DE INDIVIDUELE PROCEDURE; HOE BEHAALT MEN HET ERVARINGSBEWIJS? TEVENS BIEDT HET EEN KIJKJE ACHTER DE SCHERMEN: HOE WORDT DE DIENSTVERLENING UITGEROLD? NA CIJFERS DIE INZICHT BIJEN IN HET BEREIK VAN HET ERVARINGSBEWIJS, WORDT TEN SLOTTE STILGESTAAN BIJ HET CIVIEL EFFECT VAN HET ERVARINGSBEWIJS.**

# Sta sterk in werk Verzilver je competenties!

**ISABEL VAN WIELE EN LEEN VANAERSCHOT**

Met het decreet van 30 april 2004 heeft iedereen in Vlaanderen het recht zijn competenties te laten erkennen. Als je kunt aantonen dat je effectief de competenties beheerst die voor een bepaald beroep bijvoorbeeld kapper, bestuurder mobiele kraan of stikster vereist zijn, kun je daarvoor een ervaringsbewijs krijgen. Dit is een officieel door de Vlaamse overheid erkend bewijs.

Als Vlaamse overheid hebben we met het ervaringsbewijs een duidelijke keuze gemaakt voor een krachtig instrument op de arbeidsmarkt. Een instrument dat op die arbeidsmarkt een structureel EVC-beleid op de kaart zet, en daarmee het experimenteel en kleinschalig toepassen van EVC overstijgt. Een instrument dat uitermate belangrijk is voor het realiseren van een competentiebeleid (competentieontwikkeling en ondersteunen van loopbanen, loopbaankeuzes en loopbaanbeslissingen).

De afgelopen jaren zagen diverse initiatieven inzake EVC het licht. Vanuit het beleidsdomein Werk heeft langzaam maar zeker het initiatief van het ervaringsbewijs vorm gekregen.

Het ervaringsbewijs vormt vandaag de dag een speerpunt in het werkgelegenheidsbeleid van de Vlaamse minister van Werk, Frank Vandenbroucke richting meer werkzaamheid, werkbaarheid en hogere inzetbaarheid. De coördinatie van het ervaringsbewijs is in handen van het Departement Werk en Sociale Economie, maar het instrument zelf wordt mede gedragen en vorm gegeven door de (sectorale) sociale partners.

**HET ERVARINGSBEWIJS ... EEN RECHT VOOR IEDEREEN**

Onze samenleving is continu in beweging, maar ook mensen staan niet stil. Mensen doen ervaringen op. Door te werken, door maatschappelijk actief te zijn, door een cursus of opleiding te volgen of gewoon door voluit in het leven te staan: door vrienden te helpen, door kinderen op te voeden, ... Leren is geen fase die stopt na de schoolbanken. Tot voor kort konden mensen evenwel deze rijkdom aan (later in het leven) opgedane ervaringen niet verzilveren. Ons beeld over leren mag dan wel geëvolueerd zijn en verruimd zijn tot diverse vormen van leren: formeel leren, non-formeel leren en informeel leren, de wijze waarop dit leren gevaloriseerd werd volgde daarom nog niet. Op die manier gaan kansen verloren: zowel voor de samenleving als voor mensen. Door-

dat competenties van mensen over het hoofd gezien worden, worden mensen op de arbeidsmarkt niet altijd goed ingezet, krijgt men vacatures moeilijk ingevuld en krijgen mensen onvoldoende kansen om zich verder te ontwikkelen, om door te groeien in een job, ... Met het ervaringsbewijs bestaat er nu een krachtig instrument om die opgedane ervaring te erkennen en te valoriseren.

Vanuit het beleidsdomein Werk hebben we sinds 2003 toegewerkt naar een beleidsinitiatief dat EVC in Vlaanderen meer structureel wilde inbedden, meer bepaald de titel van beroepsbekwaamheid of ervaringsbewijs. Op 30 april 2004 heeft de Vlaamse regering het decreet over het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid goedgekeurd. Dit decreet heeft als doel zinvolle, beroepsgerichte, competenties, waar ook verworven, te valideren met een door de Vlaamse overheid uitgereikt ervaringsbewijs. Het decreet en het uitvoeringsbesluit, dat volgde op 23 september 2005, installeert hiervoor een procedure van EVC die voor iedereen, op eigen initiatief, toegankelijk is.

Bij het uittekenen en installeren van die procedure hanteerden we enkele algemene principes of krijtlijnen. Omdat we vooral de inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt willen vergroten, ligt de focus duidelijk op het erkennen van competenties die samengaan met een beroep, op dat geheel van competenties die nodig zijn om een bepaald beroep adequaat te kunnen uitoefenen. Men kan dus bijvoorbeeld voor kapper, bestuurder mobiele kraan of stikster instappen in een EVC-procedure. Het betreft dus geen procedure waar men voor het erkennen van losstaande competenties bijvoorbeeld 'haar kunnen knippen' of competenties die los staan van een beroepsuitoefening bijvoorbeeld 'veilig werken' terecht kan. Uiteraard voorziet de procedure wel in de mogelijkheid dat wanneer men voor het geheel van kapper geen erkenning behaalt, men toch voor die competenties uit dit profiel waarvoor men wel slaagt een validering krijgt. Een tweede principe is dat bij het erkennen van competenties het credo gehanteerd wordt dat niet de afgelegde weg maar het resultaat telt. Het accent ligt op het aantonen dat men vakbekwaam is. Of men zijn of haar competenties verworven heeft in een opleiding, in werk, tijdens alledaagse activiteiten of een combina-

tie van al die elementen, doet er niet toe. Al deze ervaringen kunnen meegenomen worden. Ten slotte sluit het decreet aan bij ontwikkelingen op Vlaams en Europees beleidsniveau over levenslang leren en wat Europa betreft, het erkennen van competenties of EVC. Zo is het decreet conform de 'common European principles for validation of non-formal and informal learning' die in november 2003 door de Europese Commissie vastgelegd werden, voor EVC uitgewerkt.

#### **STERK STAAN IN WERK**

Met een ervaringsbewijs kunnen mensen hun competenties, waar ook verworven, verzilveren en hun positie op de arbeidsmarkt versterken. Een ervaringsbewijs maakt immers competenties tastbaar en aantoonbaar. Vaak onderschatten mensen hun kennen en kunnen en blijven hun competenties onderbelicht. Bij het doorlopen van de procedure voor het ervaringsbewijs komen deze competenties aan de oppervlakte. Dit bevestigt en geeft een realistisch vertrouwen in het eigen kennen en kunnen.

Een ervaringsbewijs valoriseert gedane leerinspanningen. Op die manier zet het ook aan om verder competenties te ontwikkelen. Het vormt een belangrijke hoeksteen in een beleid waarin we mensen en organisaties ertoe willen aanzetten zich steeds verder te ontwikkelen om mee te kunnen en het hoofd te kunnen bieden aan veranderingen en ontwikkelingen van buitenaf. Een ervaringsbewijs valoriseert diverse vormen van leren. Sommigen vinden levenslang leren zo ook minder bedreigend, vooral diegenen die een broertje dood hebben aan schoolbanken en die zich niet goed realiseren dat ze over competenties beschikken en dat ze ook op de werkvloer of in minder formeel gestructureerde omgevingen kunnen leren.

Het belangrijkste doel is evenwel dat een ervaringsbewijs de positie van mensen op de arbeidsmarkt versterkt. Doordat het ervaringsbewijs competenties aantoonbaar maakt, helpt het bij het instromen in werk, bij het vinden van een passende job. Vooral voor kansengroepen, die een preciaire situatie hebben op de arbeidsmarkt, werkt het ervaringsbewijs als een hefboom om aansluiting te vinden op die arbeidsmarkt en om op te klimmen.

Competenties en arbeidsmarkt kunnen beter op elkaar worden afgestemd als ze zichtbaar worden gemaakt en gewaardeerd. Voor werkgevers geeft een ervaringsbewijs eenduidig aan wat iemand kan en kent. De aanwervingsprocedure kan efficiënter verlopen; screening en assessment zijn immers niet meer nodig. Daarnaast kan het ervaringsbewijs mogelijk bepaalde beroepen die kampen met een imago-probleem opwaarderen en worden zo beroepen terug aantrekkelijk.

Het ervaringsbewijs is ten slotte ook een sterk symbool om ook het onderwijs- en opleidingsbeleid in beweging te krijgen. Het onderwijs- en opleidingsbeleid kan efficiënter worden voor zowel het individu, de overheid als de werkgevers, doordat vrijstellingen worden gegeven, meer en betere trajecten op maat mogelijk worden, een doelmatiger personeels- en opleidingsbeleid in de onderneming of instelling kan worden gevoerd, en onderwijs en opleiding transparanter worden. Ook zet het een beweging in gang waarbij bij het uittekenen en vormgeven van opleidingen vertrokken wordt van competenties: welke competenties heeft men al, welke wil men verder verwerven en hoe kunnen we de opleiding competentiegericht inrichten? Zo kunnen inhoud en heracht worden, kan men de omslag maken van minder kennisgericht, klassikaal onderwijs naar meer competentiegericht onderwijs en zelfsturend leren.

#### HOE BEHAALT MEN DIT ERVARINGSBEWIJS?

Via verschillende sporen wordt de dienstverlening zichtbaar gemaakt en kan men informatie vinden over wat dit ervaringsbewijs precies is en waarvoor men hier terecht kan. Zo brengen campagnes het ervaringsbewijs in beeld, kunnen mensen informatie vinden op een website [www.ervaringsbewijs.be](http://www.ervaringsbewijs.be), kunnen mensen met vragen terecht bij de Vlaamse Infolijn en worden folders en affiches bij verschillende organisaties verspreid (zie figuur 1).

Wanneer men, ondersteund door campagnes en toeleiders, de weg gevonden heeft en men tot bij een testcentrum stapt, zal men daar drie fasen doorlopen, namelijk verkenning, begeleiding en beoordeling.

In het testcentrum ontmoet men een begeleider die in een verkennend gesprek informatie geeft over het ervaringsbewijs, over de competenties die men moet aantonen, over het verloop van de proeven, enz. Hier komt men te weten of het ervaringsbewijs iets voor hem/haar is.

In een volgende fase zal gevraagd worden dat men zijn of haar ervaringen oplijst. Hierbij wordt vooral ingezoomd op de gevraagde competenties voor het beroep waarvoor je een ervaringsbewijs wilt behalen. Alle ervaringen worden samengebracht in een talentenmap. Dit is een soort portfolio, een dossier waarin men al zijn of haar ervaringen, werkerervaringen, leerervaringen en levenservaring kan oplijsten en er bewijsstukken aan kan toevoegen. Op die manier krijgt men een beeld van de eigen competenties en krijgt men inzicht of men al de competenties reeds in huis heeft om het ervaringsbewijs voor een beroep te behalen. Dit geeft zelfver-

**JOUW ERVARING TELT!**

**Sta sterk in werk met het Ervaringsbewijs**

MEER INFO OP [WWW.ERVARINGSBEWIJS.BE](http://WWW.ERVARINGSBEWIJS.BE) OF VIA DE VLAAMSE INFOLIJN

**Heb je werkervaring? Ben je vrijwilliger? Of volg je een cursus? Zet al je ervaring in en sta sterker op de arbeidsmarkt. Neem contact op met ons en ontdek of ook jij in aanmerking komt voor het Ervaringsbewijs.**

De Vlaamse Infolijn  
0800-3 02 01  
altijd werkdag tussen 9 en 19 uur

Het Ervaringsbewijs bestaat al voor verschillende beroepen zoals autobuschauffeur, autocarchauffeur, begeleider buitenschoolse kinderopvang, callcenteroperator, industriële schilder en torenkraanbestuurder. Er worden voortdurend nieuwe beroepen aan de lijst toegevoegd. De volledige lijst vind je op [www.ervaringsbewijs.be](http://www.ervaringsbewijs.be).

Affiche ter promotie van het ervaringsbewijs

trouwen. In deze fase kan men hulp krijgen van een begeleider. Deze begeleider bekijkt dan samen met de aanvrager of hij of zij voldoende ervaringen heeft opgedaan en met een grote kans van slagen het ervaringsbewijs voor dat beroep zal kunnen behalen. De begeleider kan de aanvrager adviseren om eerst nog verder ervaring op te doen vooraleer verder te gaan. Op die manier wordt men niet nodeloos geconfronteerd met een proef. Indien men wel reeds voldoende ervaring heeft opgedaan, kan ook daar de begeleider een sleutelrol spelen door te bevestigen: dit schept vertrouwen naar de proef toe.

Dan vindt de beoordeling plaats. Een beoordelaar neemt eerst de talentenmap door, bekijkt de bewijsstukken, controleert deze bewijsstukken op hun relevantie, authenticiteit en vergelijkt deze met de competentiestandaard. Op zich kan dit voldoende zijn om te beoordelen of de aanvrager de gevraagde competenties in huis heeft. Veelal zal men een praktijkproef moeten afleggen. Die proef kan bestaan uit een simulatie, een taakopdracht, een rollenspel, eventueel aangevuld met een gesprek. Na die proef krijgt men een advies van de beoordelaar: ofwel heeft men het ervaringsbewijs behaald, ofwel krijgt men een advies waarin wordt meegegeven welke competenties men reeds bezit en welke men nog via een opleiding of verdere werkervaring verder zou moeten ontwikkelen.

Als de beoordeling over de hele lijn positief was, krijgt men het ervaringsbewijs uitgereikt door de Vlaamse overheid (in casu het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie).

#### **OP DE RAILS ZETTEN**

Opdat mensen dit recht ook echt in handen kunnen nemen, is er een nieuwe dienstverlening op de rails gezet. Hoe die dienstverlening precies uitgerold moet worden, is bij decreet en het uitvoeringsbesluit vastgelegd. Er is een hele tijd overheen gegaan om dit nieuwe systeem uit te tekenen en vervolgens op poten te zetten. Die tijd was nodig om garanties te bieden op het vlak van kwaliteit en gedragenheid. Als we willen dat werkgevers ervaringsbewijzen erkennen, moeten we ervoor zorgen dat het niet zomaar papiertjes zijn, dat

werkgevers zich door hun betrokkenheid in het proces eigenaar voelen van het ervaringsbewijs en weten dat het kwaliteit biedt. Als we willen dat elke burger wat heeft aan zijn of haar ervaringsbewijs, moeten we extra garant staan voor kwaliteit. Daarom is erg geïnvesteerd in het vastleggen van de standaarden waaraan de competenties van een kandidaat voor een ervaringsbewijs worden getoetst en aan een sluitende procedure om een ervaringsbewijs te krijgen.

Het succes van het ervaringsbewijs staat of valt ook met de gedragenheid bij de sociale partners. Als zij er zich geen eigenaar van voelen, als het ervaringsbewijs geen relevantie heeft op de arbeidsmarkt, zal het ervaringsbewijs geen meerwaarde opleveren. Daarom zitten de sociale partners bewust aan het stuur van de ervaringsbewijzen, met name bij het selecteren van beroepen waarvoor een ervaringsbewijs nut zou hebben én bij het bepalen van de competentiestandaarden.

#### *Het startschot: selectie van beroepen*

Omdat het een volledig nieuwe dienstverlening betrof, werd stapsgewijs te werk gegaan. Telkens wordt voor een selectie van beroepen een ervaringsbewijs gelanceerd en de dienstverlening uitgebouwd.

De selectie van beroepen gebeurt op voorzet van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) die hiervoor zowel werkgeversorganisaties als werknemersorganisaties raadpleegt. Twee keer per jaar wordt dergelijke oproep uitgeschreven. De sectoren, branches en beroepsverenigingen dienen hun voorstellen in. De intersectorale sociale partners bepalen prioriteiten aan de hand van vooraf vastgelegde criteria. Die criteria komen van de overheid, maar ook van de intersectorale partners zelf. Het zijn dus de sociale partners die bepalen voor welke beroepen de dienstverlening uitgebouwd wordt; zij hebben het stuur in handen. Dit is een duidelijke en strategische keuze. Het ervaringsbewijs is een arbeidsmarktinstrument en moet ook op die arbeidsmarkt door zowel werknemers, werkzoekenden als door werkgevers gebruikt en erkend worden.

Als overheid geven we de sociale partners bij het bepalen van hun selectie wel enkele criteria mee. Zo is het, zeker bij een

## Een case: ervaringsbewijs 'buschauffeur'

Ruth Vandekerckhove is 43 jaar, woont met haar man Thomas en hun twee kinderen, Pieter en Lore in Stekene. Ruth behaalde op haar 25ste haar rijbewijs D en werkte verschillende jaren als buschauffeur bij een bedrijf. Toen haar tweede kind Lore geboren werd, besloot Ruth even tijd te nemen voor de kinderen. Omdat Ruth niet de ganse dag thuis wilde zitten en ze op de school van haar kinderen iemand zochten voor het schoolvervoer, besloot Ruth deze kans te wagen. Elke ochtend haalde Ruth verschillende kinderen in de buurt met de schoolbus op en bracht ze 's avonds veilig terug naar huis. Daarnaast zat ze ook in het oudercomité van de school en volgde ze verschillende opleidingen, waaronder een cursus salsa, samen met haar man.

Nu de twee kinderen in het middelbaar onderwijs zitten, heeft Ruth besloten om opnieuw voltijds te gaan werken. Ze vreest echter dat een nieuwe werkgever haar geen job zal willen aanbieden, aangezien ze een aantal jaar niet heeft gewerkt. Ruth begint te twijfelen: als ze voor de spiegel staat, ziet ze een goede buschauffeur. Maar denken andere mensen daar ook zo over? Een paar dagen later vertelt een oud-collega haar over het ervaringsbewijs. Ruth ziet dat dit voor haar wel eens de oplossing zou kunnen zijn. Aan de hand van een test kan ze aantonen dat ze wel degelijk over de competenties beschikt om een goede buschauffeur te zijn. Op die manier zegt zij dit niet enkel van zichzelf, maar zegt ook een derde onafhankelijke instantie dat ze een goede chauffeur is.

Ruth stapt dus naar een erkend testcentrum om haar competenties in kaart te brengen en vervolgens te laten afoetsen aan een standaard, in de hoop dat ze daarna een ervaringsbewijs krijgt. Ze wordt in het testcentrum ontvangen door een begeleider die haar de procedure uitlegt en haar vraagt haar ervaringen op te lijsten, haar studies en cursussen te inventariseren en bewijsstukken te verzamelen. Ze moet dus een portfolio samenstellen van haar competenties met bewijsstukken. Al snel heeft Ruth dit afgewerkt. Gezien ze een duidelijk doel voor ogen heeft, heeft de begeleider niet veel werk met haar. Voor de begeleider

is het duidelijk dat hij een mevrouw voor zich zitten heeft met een pak ervaring en het is niet nodig haar een bijkomende opleiding te laten volgen voor ze de praktijkproef kan doen.

Ze wordt dus direct doorverwezen met haar portfolio naar de beoordelaar. Deze bekijkt de portfolio, controleert hem onder meer op relevantie, authenticiteit en legt hem naar de standaard autobuschauffeur, die is afgeleid uit het beroepsprofiel autobuschauffeur. De vergelijking levert een goed resultaat op. Haar jarenlange ervaring als buschauffeur dekt een groot deel van de vereiste technische kerncompetenties. Ook kan ze aantonen dat ze deze niet is verleerd, aangezien ze nog steeds met de schoolbus reed. Haar maatschappelijke activiteiten vullen die aan met kerncompetenties zoals klantvriendelijkheid en kunnen omgaan met stress.

De beoordelaar vindt dat ze haar kans kan wagen voor een praktische proef autobuschauffeur. In de bussimulator moet Ruth verschillende parcours afleggen: een eerste parcours met panne en ongeval, een tweede parcours met reizigers en een derde parcours in verschillende weersomstandigheden, zoals regen, mist, sneeuw of fel zonlicht.

Ruth slaagt met glans in haar praktijkproef. Twee weken later zit haar ervaringsbewijs, uitgereikt door de Vlaamse overheid, in de bus.

De week daarop heeft Ruth een sollicitatiegesprek. De eerste vraag die haar gesteld wordt is over welke ervaring ze beschikt. Met enige trots haalt ze haar ervaringsbewijs boven en toont dit aan de personeelsverantwoordelijke. Voor hem is het meteen duidelijk wat deze sollicitante allemaal kan. Alle kerncompetenties van een autobuschauffeur staan op haar ervaringsbewijs vermeld. Na een aantal bijkomende vragen, is de personeelsverantwoordelijke overtuigd en biedt hij haar een vast contract aan als buschauffeur in de regio Sint-Niklaas.

Ruth is gelukkig, want dankzij het ervaringsbewijs weet ze wat haar kerncompetenties zijn en heeft ze sneller vast werk gevonden dan gedacht.

opstart, van belang dat er gestart kan worden met een heterogene mix van beroepen: naar competentieniveaus, naar sectoren, naar beroepen waarin zowel mannen als vrouwen hun gading kunnen vinden. Ook wordt er bij voorkeur vertrokken van knelpuntberoepen, nieuwe 'niche'beroepen of beroepen waarvoor een zekere nood is op de arbeidsmarkt. In eerste instantie wordt er ook gekeken naar beroepen waarvoor er geen (of geen volledige) opleiding bestaat, en mensen veelal door ervaring hun beroep onder de knie krijgen. Ten slotte moet het aanbod van beroepen ook van dien aard zijn dat ze kansgroepen kunnen aanspreken. Zo zullen bepaalde beroepen meer aantrekkingskracht hebben naar bepaalde groepen van kansgroepen (bijv. arbeidsgehandicapten heroriënteren zich vooral richting informaticaberoepen). Deze criteria zijn zeker bij een opstart van belang, maar gaandeweg kunnen deze criteria wijzigen of kan het belang ervan afnemen.

#### *Standaarden, dé toetssteen voor het ervaringsbewijs*

De Vlaamse regering legt de definitieve lijst bij besluit vast van beroepen voor een ervaringsbewijs. Vervolgens start de SERV met het ontwikkelwerk voor de competentiestandaarden. Bij het ontwikkelwerk zijn sectorale sociale partners belangrijke actoren, evenals de beroepsverenigingen en deskundigen die door de sociale partners zijn aangeduid. Het zijn die actoren die de lat bepalen waaraan iemands competenties zullen worden afgemeten.

Een standaard is een uniform, Vlaams beoordelingsinstrument met ijkpunten om te bepalen hoe een beroep goed wordt uitgeoefend. Een dergelijke standaard wordt afgeleid uit een beroepsprofiel of een beroepscompetentieprofiel dat door de SERV is gemaakt. Een beroeps(competentie)profiel beschrijft alle competenties die iemand nodig heeft om goed te functioneren als ervaren beroepsbeoefenaar, evenals zijn gemiddeld takenpakket en verantwoordelijkheid.

Een standaard bestaat steeds uit twee grote blokken of onderdelen. Het eerste blok zijn de kerncompetenties met bijhorende succescriteria. Het tweede blok zijn de richtlijnen voor beoordeling. Kerncompetenties worden geselecteerd uit de beroeps(competentie)profielen; ze zijn cruciaal in een

goede beroepsuitoefening. Het zijn enkel competenties die meetbaar of objectief toetsbaar zijn. Volgens onze opvatting is iemand competent wanneer hij of zij in gedrag laat zien de kennis, vaardigheden en attitudes te hebben om adequaat te functioneren op de werkvloer. Succescriteria geven per kerncompetentie aan welk gedrag geobserveerd moet worden door de assessoren bij een beoordeling van de kandidaat.

Elke standaard bevat ook nog richtlijnen voor beoordeling: bijv. hoe lang een proef maximaal mag duren, volgens welke puntenschaal de competenties beoordeeld moeten worden, enz. De richtlijnen moeten worden gevolgd door elk erkend testcentrum.

Een standaard werkt bijgevolg als een uniform instrument om competenties te beoordelen in een beroepscontext. Standaarden zijn dus cruciaal voor het realiseren van een objectieve beoordeling. Door het werken met standaarden in de testcentra wordt subjectiviteit en willekeur in de beoordeling vermeden.

Omdat de SERV de standaarden ontwikkelt samen met de sectoren, branches, beroepsverenigingen, ondernemingen, direct leidinggevenden en beroepsbeoefenaar zelf, worden ze gedragen én is er een eerste garantie op kwaliteit. Met name, doordat de experts uit het werkveld de inhoud bepalen van de standaarden.

#### *In stelling brengen van testcentra*

Na het bepalen van beroepen en standaarden, kan de dienstverlening opgericht worden. Opdat de overheid er garant voor wil staan dat de dienstverlening kwaliteitsvol, transparant en objectief is, kunnen enkel door de overheid erkende testcentra adviseren over het uitreiken van een ervaringsbewijs. De erkenningsregeling is gestoeld op criteria met betrekking tot een kwaliteitsvolle en transparante dienstverlening (o.a. beschikken over een kwaliteitslabel, beschikken over competent personeel, hanteren van een gedragscode) én een objectieve en onpartijdige beoordeling. Organisaties moeten aantonen dat hun praktijkproeven volgens de standaard uitgewerkt worden en dat zij dus volledig conform de standaard hun beoordeling opzetten.

De kernopdracht van erkende testcentra is het ontwikkelen en organiseren van praktijkproeven (simulatie werkomgeving, rollenspel, interview, enz.). Zij moeten er ook voor zorgen dat zij hun dienstverlening zo laagdrempelig mogelijk aanbieden. Elk testcentrum moet daarom ook een begeleider in dienst hebben die mensen (aanvragers/kandidaten) voorbereidt op de beoordeling: wat wordt van hen verwacht, op welke competenties zal men getest worden, hoe zal de proef er uitzien, enz. Ten slotte wordt van een testcentrum ook verwacht dat het mensen niet louter beoordeelt maar ook advi-

---

*Elk testcentrum moet een begeleider in dienst hebben die aanvragers en kandidaten voorbereidt op de beoordeling.*

---

seert. Als na de beoordeling blijkt dat bij een kandidaat nog enkele kerncompetenties ontbreken, moet de kandidaat een gedegen advies krijgen waarin de beoordelaar aangeeft welke competenties reeds verworven zijn, welke nog ontbreken en hoe men deze kan verwerven (via welke opleidingsmodule of werkervaring). Ook begeleiders moeten deze houding/reflex en competenties bezitten: wanneer reeds in een begeleiding duidelijk is dat een talentenmap te licht valt, moeten ook zij kunnen adviseren om eerst nog een opleidingsmodule te volgen of aanvullende werkervaring op te doen. Op die manier wordt vermeden dat mensen nodeloos geconfronteerd worden met een negatieve uitslag. Bovendien wordt er zo voor gezorgd dat het ervaringsbewijs een haalbare kaart voor mensen kan worden, dat mensen aangezet worden hun competenties verder te ontwikkelen en dat mensen hun loopbanen zelf zullen aansturen. De erkende testcentra ontvangen voor hun opdrachten subsidies. Op die manier zijn ook de kosten voor de aanvragers zelf beperkt. De erkende testcentra hanteren een maximumtarief van 25 euro voor kansengroepen en 100 euro voor werknemers. Voor werkzoekenden is de dienstverlening gratis. Momenteel kunnen alle aanvragers net zoals werkzoekenden kosteloos bij de testcentra terecht.

Ervaringsbewijzen worden finaal uitgereikt door de Vlaamse overheid, namelijk door het Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (behorend tot het beleidsdomein Werk en Sociale Economie van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap). Dit verricht nog een laatste toets: of het advies afkomstig is van een erkende instantie en of er wel degelijk een beoordeling heeft plaatsgevonden. Is dit in orde, dan zorgt het agentschap ervoor dat de aanvrager zijn ervaringsbewijs in de bus krijgt.

Ten slotte is er een klachtenprocedure voorzien. Mensen kunnen met klachten finaal terecht bij een beroepscommissie.

#### **IS DE TREIN VERTROKKEN?**

De eerste erkende testcentra zijn opgestart in september 2006. Momenteel zijn acht erkende testcentra operationeel en kan men voor vijftien beroepen, namelijk autobuschauffeur, autocarchauffeur, begeleider buitenschoolse kinderopvang, callcenteroperator, kapper, kapper-salonbeheerder, industrieel schilder, torenkraanbestuurder, platwever, bestuurder mobiele kraan, koelmonteur, stellingbouwer, stikster, verhuizer-inpakker en verhuizer-drager een ervaringsbewijs behalen. De eerste ervaringsbewijzen werden in november 2006 uitgereikt. Sinds de start zijn momenteel (situatie juli 2007) 155 bewijzen uitgereikt.

Voor 31 volgende beroepen bestaat er een principeakkoord; zodra de standaarden ontwikkeld zijn, kunnen hiervoor ook testcentra starten met het organiseren van praktijkproeven. Zo wordt de dienstverlening stelselmatig uitgebreid richting meer beroepen, meer mensen met een ervaringsbewijs, meer bedrijven die het zullen gebruiken.

#### **ERVARINGSBEWIJS: SYMBOOL OF KRACHTIG INSTRUMENT?**

Ervaringsbewijzen zijn geen diploma's. Het civiel effect van ervaringsbewijzen wordt op verschillende manieren aangewend en gevestigd. Zo wordt in het hele proces aandacht besteed aan het creëren van een gedragenheid vanuit (sectorale) sociale partners. Het zijn de sociale partners die de bakens uitzetten. Ook draagt het werken met een objectieve en uni-



forme toetssteen ertoe bij dat de waarde van het ervaringsbewijs éénduidig is. Die waarde wordt bovendien ook erkend door werkgevers en werknemers aangezien men deze waarde zelf bepaald heeft. Ten slotte verbinden we het ervaringsbewijs duidelijk en zichtbaar aan de Vlaamse overheid. De overheid staat garant voor kwaliteit en reikt zelf de ervaringsbewijzen uit.

Of het ervaringsbewijs civiel effect verwerft op de arbeidsmarkt zal ook afhangen in hoeverre we erin slagen dit ervaringsbewijs verder in de markt te zetten. We staan voor de

---

*Het werken met een uniforme toetssteen draagt ertoe bij dat de waarde van het ervaringsbewijs éénduidig is.*

---

uitdaging om het arbeidsmarkteffect van ervaringsbewijzen zo groot mogelijk te maken. Die uitdaging wordt gezamenlijk aangepakt, door zowel overheid als sociale partners. Hiervoor is er een engagementsverklaring. Op 14 mei 2007 hebben de Vlaamse regering en sociale partners een akkoord gesloten over de Competentieagenda. Dit akkoord zet bakens uit voor een andere Vlaamse arbeidsmarkt, waarin competentieontwikkeling het kloppende hart is. In dit akkoord werden daarvoor tien prioriteiten afgebakend. De erkenning van verworven competenties, en het ervaringsbewijs in het bijzonder, is hierin een zeer belangrijk spoor.

Om het ervaringsbewijs en EVC te versterken worden verschillende initiatieven voorbereid en in stelling gebracht. Zo worden initiatieven voorbereid om een ruimer draagvlak te creëren voor ervaringsbewijzen bij werkgevers, werknemers en werkzoekenden. Ook worden sectoren aangesproken om een sectoraal beleid ten aanzien van ervaringsbewijzen uit te tekenen. Sectorale sociale partners zijn immers het best geplaatst om binnen een sector met een blik op de toekomst weloverwogen ervaringsbewijzen in te zetten, daar waar ze het meest nut hebben, daar waar ze mensen zullen aantrekken om het

ervaringsbewijs te behalen en daar waar werkgevers ze zullen afnemen en inzetten. Daarnaast wordt volop de kaart van toeleiding getrokken. Via campagnes wordt de aandacht voor het ervaringsbewijs levendig gehouden en ook de VDAB onderneemt initiatieven om het ervaringsbewijs meer zichtbaarheid te doen krijgen en om onder anderen werkzoekenden systematisch te informeren over en toe te leiden naar het ervaringsbewijs. Ook zal de Vlaamse overheid een voorbeeldrol opnemen door werk te maken van een competentiebeleid. Hier staat men voor de uitdaging om het diplomadenken binnen het huidige wervingssysteem te doorbreken.

Het ervaringsbewijs is ten slotte ook van symbolische waarde om niet alleen op de arbeidsmarkt te vertrekken vanuit competenties maar ook ruimer in de onderwijs- en opleidingswereld een omslag te doen ontstaan.

**Isabel Van Wiele** is Coördinator Levenslang Leren en Competentiebeleid bij het Vlaamse Departement Werk en Sociale Economie.

**Leen Vanaerschot** is Coördinator van het team van twaalf onderzoekers in de Sociaal-economische Raad van Vlaanderen (SERV) dat beroepscompetentieprofielen en standaarden voor de ervaringsbewijzen ontwikkelt.

#### BRONNEN

- *Beleidsnota Werk 2004-2009*, Beleidsbrief 2007 (Vlaams minister van Werk, Frank Vandenbroucke)
- Coninck, Paulette de, Roels, Johan, Vanhoren, Ingrid (2001). *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen*. Beleidsconcept en aanzetten tot operationalisering. HIVA – K.U.Leuven (red.) – Werkgroep EVC o.l.v. Prof. Dr. Albert L. Mok in opdracht van minister Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma
- European Commission (november 2003). *Common European principles for validation of non-formal and informal learning*.
- [www.ervaringsbewijs.be](http://www.ervaringsbewijs.be).
- [www.serv.be](http://www.serv.be).
- [www.vlaanderen.be/werk](http://www.vlaanderen.be/werk).

## Portretten van EVC-praktijken:

# de Associatie Universiteit Gent

### MARJA MAGNÉE

Beatrijs Hollebosch is algemeen secretaris van de Associatie Universiteit Gent (AUGent).

De AUGent bestaat uit vier partners/instellingen: Universiteit Gent, Hogeschool Gent, Arteveldehogeschool en Hogeschool West-Vlaanderen.

De AUGent heeft één centrale Validerende Instantie, die de eindverantwoordelijkheid draagt voor de EVC-procedure. De partners/instellingen fungeren als gemandateerde instantie.

#### *Hoe ziet de EVC-procedure er op hoofdlijnen uit?*

Iemand vraagt EVC aan bij de AUGent of een van haar partners en doorloopt dan de volgende fasen:

1. *Begeleidingsfase*: de aanvrager kan ondersteuning krijgen van de vaste EVC-begeleider van de partner/instelling waaronder de gewenste opleiding ressorteert. Deze verstrekt informatie over de procedure en adviseert bij de samenstelling van het portfolio. Dat blijkt namelijk een zware opdracht. Als leidraad is er een EVC-gids/handleiding.
2. *Aanmeldingsfase*: de aanvrager dient de EVC-aanvraag in bij de administratie voor opleidingsstudenten en toont zijn toelaatbaarheid voor de betreffende opleiding aan. Daarnaast levert hij het portfolio in. Vervolgens heeft de instelling zes weken de tijd om het onderzoek uit voeren en de beoordeling op te stellen.
3. *Bekwaamheidsonderzoek*: twee door de opleiding aangewezen assessoren beoordelen het portfolio. Zij doen dat onafhankelijk van elkaar en aan de hand van vaste criteria. Vervolgens verrichten zij een competentieonderzoek. Dit assessment kan bestaan uit een reflectiedossier (bij academische opleidingen standaard), een competentiegericht interview ofwel een beheersingsproef. Bij twijfel wordt een

van de twee laatstgenoemde assessmentmethoden ingezet. Alle competenties worden beoordeeld in termen van 'bewezen', 'niet bewezen' of 'onvoldoende duidelijk bewezen'. Dit laatste leidt tot aanvullend onderzoek.

Het beoordelingsformulier gaat naar de directeur van de betreffende opleiding, die als gemandateerde persoon een rapport opstelt met de erkende competenties. Zijn oordeel is doorslaggevend indien de assessoren niet tot een consensus komen.

4. *Erkenningsfase*: de opleidingsstudentenadministratie werkt dit rapport om tot een bewijs van bekwaamheid, met daarin de erkende competenties en het niveau. Het vermeldt ook de validerende instantie en de gehanteerde standaarden en methoden. Dit bewijs gaat naar het centraal register van de AUGent. De aanvrager ontvangt het bewijs met een verantwoording. De aanvrager kan in beroep gaan bij de validerende instantie.

Omdat het bekwaamheidsbewijs associatiebreed geldig is, kan men vrijstellingen aanvragen voor onderdelen van alle opleidingen uit de instellingen van de AUGent, mits het competenties betreft die aangevraagd zijn voor die opleiding of voor gelijksoortige opleidingen. De opleidingen beslissen echter zelf over het verlenen van vrijstellingen.

#### *Wat zijn aanleidingen geweest om EVC te gaan aanbieden?*

Europese ontwikkelingen richting levenslang en flexibel leren sinds tweede helft jaren negentig hebben opleidingen gestimuleerd te zoeken naar flexibeler didactische onderwijsvormen, flexibeler overgangen, een aanbod van onderwijsdelen in cursusvorm en contractonderwijs en vormen van erkennen van reeds verworven kwalificaties en competenties. In deze trend paste het ministerieel decreet van 2003 om EVC-procedures met assessments te ontwikkelen.

*Op welke opleidingen en/of afdelingen heeft EVC betrekking?*

Voor alle opleidingen binnen de AUGent. Opmerkelijk is dat ongeveer negentig procent van de EVC-aanvragen voor de opleiding Verpleegkunde is. Het zijn altijd individuele aanvragen; de AUGent heeft geen partnerships met grote 'afnemers'.

*Wat is de unieke meerwaarde van EVC voor uw organisatie en voor de kandidaten? En wordt die ook in de praktijk gerealiseerd?*

De belangrijkste gewenste meerwaarde voor de AUGent is het flexibiliseren van het onderwijs en het bereiken van meer zij-instromers. Voor kandidaten bestaat de unieke meerwaarde uit studieduurverkorting en het civiel effect met arbeidsmarktwaarde. In de praktijk blijkt dit alles te worden gerealiseerd, ook al is het aantal kandidaten nog bescheiden. Ten slotte is het onderwijs aan vooral de hogescholen dankzij EVC veel competentiegerichter geworden.

*Hoe borgt uw organisatie de kwaliteit van de aangeboden EVC-procedure?*

De centrale validerende instantie speelt een belangrijke rol in de kwaliteitsborging. Onder meer door uniforme kwaliteitscontrole van procedures en bekwaamheidsbewijzen en afstemming tussen EVC-actoren. Verder is er het kwaliteitshandboek met procedures voor de EVC-actoren. Het evalueren bij de betrokken actoren is nog een instellingsgebonden activiteit. In de toekomst zal het instrumentarium voor kwaliteitsborging worden uitgebreid met professionalisering van assessoren, een databank over afgenomen EVC-assessments, een AUGent-breed evaluatiesysteem en een opvolgsysteem voor EVC-instromers in de opleidingen.

*Wat zou u op grond van uw eigen ervaringen andere aanbieders van EVC willen adviseren?*

Investeer in de begeleiding van EVC-aanvragers. Maak ze gewijs in de procedure en bied ondersteuning bij een portfolio aanleggen! Zij zijn niet meer aan onderwijs gewend, zij zijn geen reguliere student en hebben mogelijk foute percepties over onderwijs en portfoliovereisten. Zorg voor een degelijke procedure en kwaliteitsborging. Investeer in de professionalisering van assessoren. Maak een exacte omschrijving

van portfoliovereisten inclusief grensaanduiding van hoeveelheid en omvang van bewijsstukken.

*Wat zijn de kritische succesfactoren voor EVC?*

- Vertaling van opleidingsonderdelen naar competenties!!
- Toegankelijke, transparante en uniforme EVC-procedure voor alle partners/instellingen.
- Uitgebouwd systeem voor kwaliteitsborging.
- Strakke timing en korte doorlooptijd van procedures.

---

*Opmerkelijk is dat ongeveer negentig procent van de EVC-aanvragen voor de opleiding Verpleegkunde is.*

---

*Zijn er nog zaken die u van belang acht voor een goed inzicht in EVC in uw organisatie?*

De EVC-procedure implementeren en een kwaliteitszorgsysteem ontwikkelen vraagt veel inspanningen, die zich momenteel nog niet recht evenredig verhouden ten opzichte van het aantal aanvragen. EVC is een flexibiliseringsinstrument dat slechts geleidelijk aan bekendheid verwerft bij de doelgroep. Verder is het is niet ondenkbaar dat aanvragers de procedure doorlopen louter met het oog op het laten erkennen van competenties, zonder intentie om een diploma of creditbewijs te behalen via een opleiding. Dit is een aandachtspunt voor de AUGent.

Meer informatie:

- AUGent: [www.augent.be](http://www.augent.be)
- Administratie Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek van het Departement van de Vlaamse Gemeenschap: [www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs](http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs)
- Hogeronderwijsregister: [www.hogeronderwijsregister.be](http://www.hogeronderwijsregister.be)

**Drs. Marja Magnée** is lid van de kenniskring lectoraat Leren Waarderen en EVC en projectleider EVC bij het Instituut voor Sociale en Culturele Beroepen (ISCB) van de Hogeschool van Amsterdam.

## Portretten van EVC-praktijken:

# ROC Midden Nederland

### WIL ROELOFSEN

Marijke van Rijswijk is accountmanager bij het Expertisecentrum EVC van ROC Midden Nederland (ROC MN). Het Expertisecentrum EVC is onderdeel van de afdeling Sales en functioneert als één loket met een landelijke dekking.

#### *Hoe ziet de EVC-procedure er op hoofdlijnen uit?*

ROC MN heeft een summatieve EVC-procedure, die gelegd wordt langs de meetlat van de eindniveaus van alle opleidingen. Dit is uniek op zich! In hoofdlijnen bestaat onze EVC procedure uit 1. Intakefase, waarin met de klant

---

*Bedrijven, instellingen en individuen kunnen met één telefoontje al hun vragen beantwoord krijgen als het gaat om EVC.*

---

wordt bepaald of de procedure voldoende rendement zal opleveren; Tijdens fase 2, het herkennen, wordt het portfolio gemaakt. Tijdens het hierop volgende quickscangesprek wordt bepaald welke sector of richting het beste past in relatie tot de vraag en de wens van de klant. In fase 3, waarden, moet de klant via een EVC-scan aantonen dat hij over de gevraagde competenties beschikt. De klant wordt daarbij door twee vakassessoren bevraged en krijgt een werkplekbezoek en/of aanvullende opdrachten. De assessoren brengen hierover advies uit aan de examencommissie van de sector.

In fase 4, erkennen, beoordeelt de examencommissie de EVC-scan en het advies van de assessoren. De commissie kan

dit advies overnemen, verwerpen of aanvullende opdrachten geven. Na de erkenning volgt fase 5, het adviseren. Hierin wordt een advies uitgebracht over het vervolgtraject van EVC. Onze EVC-procedure is overigens niet gebonden aan een opleiding.

#### *Wat waren aanleidingen om EVC te gaan aanbieden?*

Toen het Kenniscentrum EVC startte met het project Empowerment Centre EVC is ROC MN (het toenmalige ROC Utrecht) partner geworden. Ik heb toen, door middel van een SWOT-analyse, in kaart gebracht wat, in welke sectoren en in welke mate er binnen ROC MN aan EVC werd gedaan. Dit is de aanleiding geweest om een doorstart te maken met EVC. Op een gegeven moment werd KPN als landelijke klant geacquireerd in het kader van een mobiliteitsoperatie. Daarbij zouden tussen toen en 2010 achtduizend mensen ontslagen worden – die overigens niet allemaal gebruik hebben gemaakt van de EVC-procedure, die via de CAO werd aangeboden. Alle EVC-kandidaten konden hun stukje restopleiding voldoen bij ROC MN. Dit is de boost geweest voor de wijze van organiseren binnen één loket.

#### *Op welke opleidingen of afdelingen heeft EVC betrekking?*

Sinds enige tijd heeft ROC Midden Nederland alle EVC-trajecten gebundeld in het Expertisecentrum EVC. Bedrijven, instellingen en individuen kunnen met één telefoontje al hun vragen beantwoord krijgen als het gaat om EVC. ROC MN zit in een consortium van 16 ROC's, waarvoor nog drie ROC's op de nominatie staan om lid te worden. Dit consortium wil voor hun leden één EVC-procedure afstemmen, zodat zij voor het gemak van de klant via één loket te benaderen zijn en landelijke dekking bieden. Op dit moment hebben wij grote landelijke klanten zoals KPN,

Fortis, ING, Rabobank, Bureau Berenschot, Defensie, instellingen voor zorg en welzijn en woningbouwverenigingen. Hiervoor vervullen wij de éénloketfunctie vanuit ROC MN. Daarbij kunnen wij garanderen dat een EVC-kandidaat die de procedure bij ROC MN heeft gevolgd, ook bij andere ROC's het resterende stukje opleiding kan volgen. Het kan dus in Groningen maar ook in Limburg. Natuurlijk zijn niet alle ROC's bij het consortium aangesloten, maar samen bieden we landelijke dekking. We zijn dus bezig met één loket, één systematiek, één procedure en één prijsstelling. We hopen dit spoedig bekrachtigd te krijgen, zodat de systematiek van ROC MN binnen het gehele consortium wordt overgenomen.

*Wat is de unieke meerwaarde van EVC voor uw organisatie en voor de kandidaten? En wordt die in de praktijk ook daadwerkelijk gerealiseerd?*

Naast een summatieve EVC-procedure voor alle opleidingen is het ook uniek dat het Expertisecentrum niet alleen in het

---

*Ik wil oproepen tot samenwerking tussen mbo- en hbo-instellingen, want daar is nog heel veel winst te halen.*

---

werkgebied van ROC MN EVC-trajecten kan uitvoeren. We zijn niet regiogebonden. Indien het EVC-traject niet bij ons kan worden uitgevoerd, kijken we waar dit wel mogelijk is. Binnen rocoopleidingen.nl beschikken we over een netwerk van assessoren, die EVC-procedures kunnen uitvoeren. De coördinatie en het contact met de klant blijft bij ROC MN.

*Hoe borgt uw organisatie de kwaliteit van de EVC-procedure?*

Ons Expertisecentrum EVC zorgt dat de kwaliteit gewaarborgd blijft via de kwaliteitscode EVC van het Kenniscentrum EVC. Dit betekent dat er onafhankelijke audits zijn door het Kwaliteitscentrum Examinering en de Nederlands

Vlaamse Accreditatie Organisatie. Gelijktijdig wordt in samenwerking met het Kenniscentrum EVC, het CINOP en het Platform EVC een EVC-keurmerk opgesteld. Om aan dit keurmerk te voldoen heeft het Expertisecentrum wat maatregelen moeten nemen zoals het trainen en aanstellen van gecertificeerde assessoren.

*Wat zijn de kritische succesfactoren voor EVC?*

Kwaliteitsborging via de kwaliteitscode EVC van het Kenniscentrum EVC. Met de ROC's uit het consortium bieden we samen landelijke dekking via één loket. We zijn dus bezig met één loket, één systematiek, één procedure en één prijsstelling binnen rocoopleidingen.nl.

*Wat zou u op grond van uw eigen ervaringen andere aanbieders van EVC willen adviseren?*

Ik wil oproepen tot samenwerking tussen mbo- en hbo-instellingen op het gebied van EVC want daar is nog heel veel winst te halen.

*Zijn er nog zaken die u van belang acht voor een goed inzicht in EVC in uw organisatie?*

Tot slot wil ik aangeven dat een gedegen voorlichting over EVC steeds belangrijker wordt.

In het lagere segment, bijvoorbeeld mbo niveau 2, is men niet zo gewend om grote bedragen te betalen voor een managementopleiding. Het is voor ons van groot belang om binnen kleine bedrijven en bij subsidieverstrekkers tussen de oren te krijgen dat om de uitstroom af te dekken, geïnvesteerd moet worden in doorstroom en instroom.

**Drs. ing. Wil Roelofsen** is lid van de kenniskring lectoraat Leren Waarderen en EVC en projectleider EVC Amsterdamse Hogeschool voor Techniek (AHT) van de Hogeschool van Amsterdam.

WAAROM ZOU JE ALS OPLEIDING EVC INVOEREN? HOE KUN JE EVC IN DE OPLEIDING POSITIONEREN? WIE MOET JE BETREKKEN BIJ HET ONTWIKKELEN VAN EVC? HOE BEGIN JE ERAAN EN HOE BEWAAK JE DE KWALITEIT? HOE BEREIK JE JE KLANTEN? WAT MAG HET ALLEMAAL KOSTEN? EEN RELATIEF NIEUW FENOMEEN ALS EVC ROEPT HEEL VEEL VRAGEN OP. IEDEREEN WIL ER WEL OVER NADENKEN EN MISSCHIEN AAN BEGINNEN MAAR HOE, WAT EN WANNEER?

# Aandachtspunten voor een succesvolle EVC-procedure

**KATHLEEN SCHLUSMANS EN MARCEL VAN DER KLINK**

In dit artikel willen we u op grond van onze eigen ervaringen attenderen op een aantal belangrijke aandachtspunten en willen we u vooral een aantal vragen en dilemma's voorleggen. Daarbij hanteren we primair het perspectief van een opleiding die overweegt om EVC te gaan aanbieden. Achtereenvolgens laten we alle vragen uit de inleiding de revue passeren.

## **IS EVC IETS VOOR U?**

In de eerste plaats zult u moeten bepalen waarom u EVC gaat aanbieden en wat dat zal betekenen voor de opleiding en de instroom van studenten.

EVC kan een concurrentievoordeel bieden. Een opleiding wordt aantrekkelijk voor andere doelgroepen, en dan met name volwassenen die al (werk)ervaring hebben en nu de mogelijkheid krijgen om die ervaring te laten erkennen. Studenten voelen dat ze serieus worden genomen en blijken meer gemotiveerd aan de opleiding te beginnen als erkend wordt dat leren niet alleen op school plaatsvindt maar ook daarbuiten. Is dit een doelgroep waarop de opleiding wil mikken? Veel docenten vinden het boeiend om onderwijs voor deze doelgroep te verzorgen.

Als u EVC gaat aanbieden, laten de ervaringen zien dat EVC een push geeft aan de invoering van competentiegericht onderwijs, een vorm van onderwijs die met name in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs populair is. EVC vereist dat er op competenties wordt getoetst en indien competentie-assessments voor EVC zijn ontwikkeld, kunnen ze vervolgens ook in de opleiding worden geïmplementeerd. Immers, het zou vreemd zijn om de assessments die voor EVC worden gehanteerd niet te benutten binnen de opleiding en vice versa. Het naast elkaar bestaan van twee geheel verschillende assessmentregimes, één voor de opleiding en één voor de EVC-procedure, is immers niet goed uit te leggen, zeker niet naar beoordelende instanties en visitatiecommissies (zie Van der Klink, Evers & Walhout, 2006).

Ook heeft EVC het positieve effect dat opleidingen nu echt werk moeten maken van de flexibilisering van opleidingstrajecten. Dat laatste is beslist niet eenvoudig, maar zonder flexibilisering heeft het aanbieden van EVC feitelijk weinig zin.

Tot slot zijn er maatschappelijke redenen voor het aanbieden van EVC en zou u vanuit uw maatschappelijke opdracht kunnen kiezen voor EVC. EVC biedt voor veel ongeschoolden de mogelijkheid om alsnog een kwalificatie in het beroeps-

onderwijs te halen, waardoor hun employability toeneemt, hetgeen zeker in tijden van een turbulente arbeidsmarkt geen luxe is. Ook is EVC een uitermate belangrijk instrument om de groei van het aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking te bevorderen. Daarbij gaat het met name om trajecten voor werkenden met een MBO-opleiding die via EVC alsnog gestimuleerd worden een diploma in het hoger onderwijs te halen. EVC is dus een instrument ter bevordering van de instroom en doorstroom op de arbeidsmarkt en het benutten en verder ontwikkelen van talenten, hetgeen een essentiële voorwaarde is voor onze huidige kenniseconomie.

Ondanks alle baten van EVC zult u toch met open vizier moeten kijken hoe u zichzelf in dit veld wilt positioneren. Vraag uzelf eerlijk af of de nieuwe doelgroepen waarop u mikt wel bestaan en belangstelling hebben voor uw opleiding. Zijn deze doelgroepen groot genoeg om de inspanning voor het ontwikkelen en aanbieden van EVC te verantwoorden? Vervreemdt u uw huidige klanten niet door het aanbieden van EVC? Misschien wilt u wel een niche-opleiding zijn die hoogwaardig onderwijs aanbiedt voor een selecte groep. Misschien vinden u en uw docenten dat echt leren eigenlijk alleen in een onderwijsinstelling kan plaatsvinden en dat EVC afbreuk doet aan de (gepercipieerde) kwaliteit van het onderwijs. Misschien vinden uw studenten en de werkgevers dat ook. Bent u bereid om EVC te verdedigen in de instelling en naar buiten toe? Groucho Marx zei ooit: 'Ik wil geen lid worden van een club die iemand zoals ik zou toelaten'. Vooral bij universiteiten zien we dat men erg twijfelt aan EVC. Men vreest dat EVC het niveau van de opleiding aantast en dat met name werkgevers het afgeleverde diploma niet meer au serieux zullen nemen.

#### **HOE WILT U EVC GEBRUIKEN IN DE OPLEIDING?**

U zult ook moeten bepalen hoe u EVC gaat gebruiken in uw opleiding. Wilt u EVC alleen gebruiken als toelatingsinstrument tot de opleiding, wilt u verder gaan en op basis van EVC ook vrijstellingen aanbieden of kiest u ervoor om EVC te zien als instrument om tot een flexibel studiedpad-op-maat te kunnen komen? Naar ons idee zit met name in dit laatste dé bottleneck van EVC. Past EVC in deze vorm wel bij uw

opleiding? Hoe flexibel is de organisatie? Is het curriculum zodanig ingericht dat delen ervan moeiteloos kunnen worden overslagen als men al over de nodige competenties beschikt of zit het curriculum zo in elkaar dat studenten eigenlijk alles moeten doen omdat ze anders buiten de boot vallen, aansluiting met de groepen missen of essentiële onderdelen van het curriculum zullen missen? Wordt het studiedpad wel echt verkort of zitten er door EVC alleen meer wachttijden in voor studenten?

Een ander discussiepunt is welk deel van de opleiding voor EVC in aanmerking komt. Kan een kandidaat die in de EVC-procedure aantoonbaar over alle competenties te beschikken een diploma ontvangen, of worden sommige onderdelen van de opleiding toch verplicht gesteld? Als er veel weerstand is, of indien de (financiële) middelen erg beperkt zijn, of de mogelijkheden voor het aanbieden van maatwerkopleidingen gering zijn, dan is het verstandig om een gefaseerde invoering van EVC te kiezen. Kijk bijvoorbeeld of het mogelijk is om EVC in te voeren voor bepaalde opleidingsfasen, alvorens EVC voor de totale opleiding aan te bieden.

Wilt u EVC alleen voor de eigen opleidingen aanbieden of wilt u dat de EVC-procedure ook leidt tot een besluit of beschikking die ook bij andere instellingen geldig is? Dat laatste betekent dat er met andere opleidingen of zelfs op landelijk niveau afspraken gemaakt moeten worden. Bent u als opleiding bereid om een EVC-verklaring van een andere opleiding te honoreren?

Ten slotte moet u zich ook afvragen of u EVC als een eenmalig iets ziet dat alleen speelt als studenten aan de opleiding beginnen. U kunt natuurlijk verder gaan. Een student die eenmaal bij u studeert houdt niet op met het opdoen van ervaringen buiten de instelling. Hij of zij blijft waarschijnlijk werken, of doet andere ervaringen op. Honoreer u die ook? Bent u bereid om ook tussentijds een nieuwe EVC-beschikking af te geven op basis van ervaringen opgedaan tijdens en naast de studie? Met name in het kader van levenslang leren waarbij opleidingstrajecten een lange tijdsduur kunnen hebben, is dit van belang.

## **WIE MOET U BETREKKEN IN HET ONTWIKKELTRAJECT VAN EVC?**

Naar ons idee wordt het ontwikkeltraject van EVC doorgaans nogal smal gedefinieerd, dat wil zeggen dat niet alle actoren op een juist moment en op een goede manier betrokken worden in het proces. Dat geldt voor de actoren binnen de opleidingsinstelling, maar is zeker ook van toepassing op allerlei stakeholders buiten de instelling.

Hieronder geven wij u op grond van onze eigen ervaringen een aantal overwegingen voor het optimaliseren van het draagvlak, de bekendheid en het gebruik van EVC.

Zorg in ieder geval dat bij de start van het ontwikkelproces het docententeam wordt betrokken. Docenten hebben soms nogal wat bedenkingen tegen de inzet van EVC, ze zien het als een eenvoudige manier om (onterechte) vrijstellingen aan kandidaten te verlenen. Informeer hen goed wat EVC is, hoe het ontwikkelproces eruit gaat zien, wat van hen wordt verwacht. Naast het voorzien van informatie bij de start van het ontwikkelproces is van belang dat snel duidelijk wordt dat docenten zelf actief in de rol van assessor een bijdrage kunnen gaan leveren aan EVC. Nodig docenten ook uit om in de pilotfase zelf de EVC-procedure te doorlopen. Dat maakt hen beslist duidelijk dat er niet 'zomaar' vrijstellingen worden weggegeven en het zal het animo om als assessor aan de EVC-procedure mee te werken beslist verhogen!

Maak ook afspraken met de commissie die verantwoordelijk is voor de inhoud van de opleiding (veelal aangeduid met leerplan- of curriculumcommissie o.i.d.). Het moet immers voor iedereen van meet af aan duidelijk zijn of en hoe de uitkomsten van de EVC-procedure omgezet kunnen worden in een studieprogramma op maat voor de individuele kandidaat. Kunnen de verwachtingen die door EVC worden gewekt ook daadwerkelijk door de opleiding worden gerealiseerd?

Het is essentieel dat van meet af aan de examencommissie wordt betrokken in het ontwikkelproces. Zij moet immers de uitkomsten van de EVC-procedures formeel bekrachtigen.

Maak de commissie duidelijk dat zij niet buitenspel wordt gezet maar dat EVC een nieuwe verantwoordelijkheid is voor de examencommissie. Punten van discussie met de commissie zullen zijn:

- 1) hoe gaan we om met de beroepsprocedure (als studenten niet tevreden zijn over hun beoordeling kunnen zij zich tot de examencommissie wenden, maar in het geval van EVC gaat het om kandidaten die nog niet ingeschreven staan als student) en
- 2) hoe past EVC in onze vrijstellingsprocedure op grond van diploma's en certificaten (moeten kandidaten eerst de vrijstellingsprocedure doorlopen alvorens aan EVC deel te nemen, of wordt het een geïntegreerde procedure?) en
- 3) hoe wordt EVC in het Onderwijs- en examenreglement (OER) vastgelegd?

Het is raadzaam om juist ook de leden van de examencommissie in het kader van een pilot de procedure te laten doorlopen om hen een goed inzicht te geven in wat er van kandidaten allemaal wordt gevraagd alvorens assessoren een advies voor de examencommissie opstellen. Het zal het vertrouwen van de commissie in de procedure beslist vergroten.

Wat naar onze mening vaak wordt vergeten is het inschakelen van juridische expertise bij de ontwikkeling van de EVC-procedure. Er zijn immers aspecten die om een juridische blik vragen (zie voor een overzicht Stijnen & Hesselings, 2006). Bijvoorbeeld: hoe gaat u de privacy van de kandidaten beschermen? Wat doet u om de echtheid van de bewijzen die kandidaten aan u geven vast te stellen? Wie heeft er toegang tot de rapportages voor kandidaten? Hoe en waar bewaart u de gegevens? Als een werkgever betaalt voor de EVC-procedure, krijgt deze dan ook een exemplaar van de EVC-rapportage? En heeft u de antwoorden op bovenstaande vragen ook allemaal op schrift gezet, zodat alle betrokkenen weten hoe te handelen?

Het is aanbevelenswaardig om een klankbord/stuurgroep in te stellen waarin ook plaatsen zijn gereserveerd voor externe stakeholders, zoals een vertegenwoordiger van de branche, een ondernemer, een vertegenwoordiger van de vakbonden en ook vertegenwoordigers van de studenten.



### **HOE BEGINT U ERAAN EN HOE ZORGT U DAT DE KWALITEIT VAN HET EVC-TRAJECT GEGARANDEERD IS?**

Het ontwikkelen en implementeren van een EVC-procedure is een veelomvattende innovatie en dat betekent dat er voldoende tijd en middelen beschikbaar moeten zijn om te komen tot een weldoordachte, effectieve en efficiënte procedure. Naar ons idee kan het dus niet 'zomaar' even tussen andere activiteiten door ontwikkeld worden. Op basis van eerdere ervaringen constateren we echter dat tijd en middelen niet altijd voldoende zijn, hetgeen zich dan vaak wrekt in de kwaliteit van de uiteindelijke procedure. Soms is er feitelijk alleen sprake van een nieuw, modieus label dat op een bestaand vrijstellingenbeleid wordt geplakt omdat de mogelijkheden ontbraken om serieus werk te maken van een ontwikkeltraject voor een hoogwaardige EVC-procedure (zie Van der Klink en Schlusmans, 2006).

Kijk voordat u een beslissing neemt over het al of niet gaan aanbieden van EVC eens goed naar de kwaliteitscode die door het Kenniscentrum EVC is ontwikkeld. Realiseer u dat u aan die (minimale) eisen moet voldoen om een erkend EVC-aanbieder te worden. Maak een realistische inschatting van de mogelijkheden om aan die eisen te gaan voldoen.

Bezint eer ge begint! Twijfelt u of u voldoende middelen kunt vrijmaken, onderzoek dan bijvoorbeeld de mogelijkheden om samen met collega-instellingen EVC te ontwikkelen en/of te gaan exploiteren, of maak afspraken met collega-instellingen dat zij de EVC-procedure uitvoeren voor de kandidaten die zich bij uw instelling aanmelden. De idee dat iedere (opleidings)instelling in eigen beheer EVC moet aanbieden is beslist een brug te ver!

Zoals hiervoor aangegeven is het van belang om alle betrokkenen vanaf het begin bij het ontwikkelen van het EVC-traject te betrekken. Het ontwikkelen van EVC is geen sinecure en het verdient daarom aanbeveling om EVC te zien als een project met een opdrachtgever en een projectleider, met duidelijke tijdpaden en voldoende budget. Een EVC-procedure ontwikkelen is niet iets dat even tussendoor gebeurt. Wel is het van belang om goed te kijken naar wat elders al gebeurt.

Het is vaak zeer zinvol om procedures en instrumenten die elders ontwikkeld te zijn als uitgangspunt te nemen en die voor de eigen organisatie aan te passen.

Het is ook beslist aan te bevelen om een aantal pilots met de EVC-procedure uit te voeren. Hierboven hebben we al aangegeven dat pilots met docenten en leden van de examencommissie goed zijn om hen te informeren. Maar het is ook aan te bevelen om een pilot met (toekomstige) studenten te houden. Maak daarbij wel duidelijk dat het om pilots gaat en wat dat betekent voor de uitkomsten van de EVC-procedure (worden die dan wel of niet erkend door de examencommissie?). Zulke pilots zijn zeer waardevol om vast te stellen of de procedure volledig, duidelijk en uitvoerbaar is. Ook levert het inzicht op in hoeveel tijd kandidaten echt nodig hebben om bijvoorbeeld het portfolio te maken, of zich voor te bereiden op een assessmentgesprek.

Een uitgekristalliseerd idee over wat kwaliteit van EVC inhoudt, treft u aan in de bijdrage van Mart van Dinther en Desirée Joosten-Ten Brinke, elders in dit nummer.

EVC heeft pas kwaliteit als alle componenten van de EVC-systematiek kwaliteit bezitten. De hoge kwaliteit voor één component werkt dus niet compenserend voor een lage kwaliteit van een andere component. Het verdient aanbeveling om de vraag naar kwaliteit al in een vroeg stadium te stellen, zodat bij het ontwikkelproces van EVC de waarborg van kwaliteit als het ware in het proces wordt ingebouwd.

Van essentieel belang is dat u ervoor zorgt dat assessoren en mentoren worden voorbereid op hun taken. Training van assessoren en mentoren is een goede investering. Daarbij is wel van belang dat na de training er voldoende mogelijkheden bestaan om het geleerde ook in de praktijk te brengen en er na voldoende praktijkervaring mogelijkheden bestaan voor certificering. Zorg ervoor dat er voor alle betrokkenen mogelijkheden worden gecreëerd om kennis te delen en verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld via werkoverleg etc.

Zeer essentieel is dat u nagaat of de besluiten die in de EVC-procedure worden genomen daadwerkelijk door de opleiding

gerealiseerd kunnen worden. Kwaliteit is ook het waarmaken van de besluiten over vrijstellingen/maatwerk die in de EVC-procedure zijn genomen!

Kwaliteitsbewaking wordt te vaak gelijkgesteld aan het evalueren van de tevredenheid van direct betrokkenen (mentoren, assessoren, kandidaten). Tevredenheid is weliswaar niet onbelangrijk maar beslist onvoldoende als het gaat om kwaliteit. Organiseer peer reviews om van collega-instellingen te horen hoe zij de kwaliteit van uw EVC-systematiek beoordelen. Verder is het essentieel dat er onderzoek wordt gedaan naar de langetermijneffecten van EVC om na te gaan of de juiste besluiten in de procedure zijn genomen. Daarvoor is nodig dat er onderzoek wordt verricht naar de studieloopbanen van hen die via EVC de opleiding instromen.

#### **VERGEET UW KLANTEN NIET**

EVC biedt voor werkenden een interessant perspectief om een opleiding op maat te kunnen volgen. Maar dan is het wel van belang dat u er voor zorgt dat informatie over EVC ook bij hen terecht komt. Vaak gaat er zo veel energie in de ontwikkeling van de EVC-procedure zitten dat wordt vergeten voldoende werk te maken van de informatievoorziening. Gevolg is dan dat u een goed ontwikkelde procedure hebt, maar dat er nauwelijks kandidaten zijn om bijvoorbeeld de ontwikkelingskosten binnen een afzienbare termijn terug te verdienen. Zorg derhalve voor exposure die u relatief weinig extra tijd kost maar wel de beoogde doelgroep bereikt. Denk daarbij aan een website met uiteenlopende informatie (wat is EVC, hoe ziet onze procedure eruit, wat levert de procedure op, wat vergt het aan inspanning door de kandidaat, wat kost het, waar kan ik me aanmelden). Bedenk dat informatie zowel feitelijk kan zijn, maar ook de vorm kan hebben van impressies, zoals een interview met een kandidaat uit een pilot, of een video-opname van een assessmentgesprek. Zorg voor berichten in de lokale pers, stuur informatie naar de regionale kamer van koophandel, vertegenwoordigers van de beroepsgroep en de branche, kaderleden van vakbonden, CWI, gemeenten, provincie, (voor)opleidingen waar contacten mee worden onderhouden. Begin op tijd met informeren. Dus niet nadat de procedure klaar is, maar begin vroeg-

tijdig met het aankondigen wat EVC is en vanaf welke datum u de EVC-procedure aanbiedt. Dat geeft u de mogelijkheid om op verschillende momenten in het ontwikkeltraject informatie te sturen, waardoor de bekendheid van uw EVC-procedure wordt bevorderd.

Bedenk in uw informatie naar klanten toe dat EVC voor hen meer kan bieden dan alleen baten in het kader van de opleiding. Voor kandidaten die via EVC de opleiding instromen, betekent de erkenning van hun competenties niet alleen dat zij meer gemotiveerd aan de opleiding deelnemen omdat ze die opleidingsonderdelen die ze al beheersen niet meer hoeven te volgen. Ervaringen laten zien dat ook wanneer de EVC-procedure niet resulteert in een positief besluit, de kandidaat over het algemeen tevreden is over de EVC-procedure. Het levert kandidaten doorgaans een goed inzicht op in het beroep/de functie en de inhoud van de opleiding. Veelal is de uitkomst van de EVC-procedure voor de kandidaat geen verrassing meer en ook in het geval van een negatief besluit heeft de kandidaat gedurende het EVC-traject meestal aangevoeld dat zijn/haar competenties niet aansluiten bij de inhoud en het niveau van de opleiding. EVC biedt, ook los van de vraag of er wel/geen opleidingstraject wordt gevolgd, een goed inzicht in de huidige competenties en stimuleert kandidaten tot het doordenken van de loopbaanmogelijkheden en het ondernemen van stappen hierin.

#### **WAT MAG HET KOSTEN?**

Er wordt door opleidingen nogal geworsteld met het tarief voor EVC. Ons advies is om een kostendekkend tarief in rekening te brengen en daarbij baseren we ons op de volgende argumenten:

- Als u geen kostendekkend tarief vraagt, gaat u veelal financiële middelen die voor andere zaken bestemd zijn, aanwenden voor het kostendekkend maken van uw EVC-procedure. U zou vanuit marketingtechnische redenen die afweging kunnen maken, maar het blijft een moeilijke zaak. Naarmate de vraag naar uw EVC-procedure toeneemt, nemen immers ook voor uw opleiding de kosten toe.

- Het argument dat EVC kostenbesparend werkt, omdat kandidaten immers minder opleidingsonderdelen volgen, is niet geheel houdbaar. Niet in alle gevallen besluiten kandidaten zich na de procedure ook daadwerkelijk bij uw opleiding in te schrijven. Bovendien zou het zeer wel kunnen dat het aanbieden van maatwerktrajecten voor studenten die via EVC uw opleiding instromen, gepaard gaat met extra kosten die u als opleiding moet maken om die maatwerktrajecten te realiseren.
- Het is onverstandig om met andere aanbieders van EVC te gaan concurreren op het punt van de tarieven. Voor kandidaten moet voorop staan dat zij een goede volwaardige procedure volgen, ongeacht de EVC-aanbieder tot wie ze zich wenden.
- Bedenk dat voor veel werknemers het erg aantrekkelijk is om vrijstellingen te krijgen dan wel een maatwerkopleiding aangeboden krijgen, omdat tijd voor hen veelal een schaars goed is.
- Indien u een kostendekkend tarief vraagt, wordt het eenvoudiger een kwaliteitsvolle procedure te ontwikkelen en te exploiteren.
- Het is beslist waar dat een kostendekkend tarief een drempel opwerpt, maar dat is niet per definitie problematisch. Voordeel van een kostendekkend tarief is dat kandidaten zich vooraf terdege oriënteren op wat voor hen de baten van de procedure zijn. Vanzelfsprekend is dan voor potentiële kandidaten wel van belang dat zij vooraf duidelijke en volledige informatie ontvangen om een goede afweging te kunnen maken.

Het is overigens niet zo dat de kandidaat altijd zelf het tarief betaalt. In toenemende mate nemen werkgevers (deels) de kosten voor hun rekening. Ook verdient het aanbeveling om na te gaan of de kosten door opleidingsfondsen vergoed kunnen worden, of wat belastingtechnische mogelijkheden zijn voor werkgevers en individuen.

Bedenk dat er ook verschillende formules zijn voor het vaststellen van het tarief. Dat varieert van een vast tarief, of verschillende tarieven afhankelijk van de zwaarte van de procedure die de kandidaten hebben doorlopen, of een vast bedrag per vrijgesteld studiepunt.

Hoe bepaal je de hoogte van het tarief? Vanzelfsprekend is het prijskaartje grotendeels afhankelijk van de (beoordelings)activiteiten in de EVC-procedure. Als er bijvoorbeeld sprake is van een observatie op de werkplek van de kandidaat door twee assessoren, zoals bij zij-instromers in de lerarenopleidingen gebruikelijk is, dan zijn de kosten natuurlijk hoger dan wanneer er uitsluitend sprake is van een beoordeling van het portfolio door één beoordelaar. Hoewel een aantal kosten evident zijn en relatief eenvoudig zijn vast te stellen, zijn er ook kostenposten die gemakkelijk vergeten worden. Zonder volledigheid te pretenderen, noemen we bijvoorbeeld de kosten voor:

- het traject naar erkend EVC-aanbieder;
- scholing voor assessoren en mentoren;
- de administratie;
- marketing en informatievoorziening;
- de evaluatie en eventuele bijstellingen van de procedure.

#### TOT SLOT

Bedenk dat EVC nog een relatief nieuw fenomeen is en dat het beslist nog tijd zal vergen eer we voldoende inzicht hebben in de ontwikkeling van hoogwaardige, effectieve en efficiënte EVC-praktijken.

We pretenderen beslist niet om de ultieme antwoorden te hebben op de vraagstukken die thans rondom EVC aan de orde zijn, maar wel hopen we dat onze bijdrage u uitnodigt tot reflectie op uw eigen EVC-praktijk.

#### LITERATUUR

- Klink, M. van der & Schlusmans, K. (red.). *EVC voor Velen*. Heerlen: Open Universiteit Nederland.
- Klink, M. van der, Evers, A. & Walhout, J. (2006). *Kwaliteit van EVC in de lerarenopleidingen*. Heerlen: Open Universiteit Nederland.
- Stijnen, M. & Hesselink, M. (2006). Juridische kaders EVC. In M. van der Klink & K. Schlusmans (red.). *EVC voor Velen*, 25-42. Heerlen: Open Universiteit Nederland.

## Portretten van EVC-praktijken:

# IVIO Arbeid

### WIL ROELOFSEN

Willemien Hoogerwaard studeerde onderwijskunde en is Afdelingsmanager bij IVIO Arbeid, onderdeel van het Instituut Voor Individuele Ontwikkeling. IVIO Arbeid verzorgt trajecten en diensten op het gebied van arbeidstoeleiding en -toerusting. Sinds 2004 worden EVC-producten aangeboden in samenwerking met brancheorganisaties, O&O-fondsen, (beroeps)onderwijsinstellingen, overheid, Sociale Werkvoorziening, re-integratiebedrijven en maatschappelijke organisaties.

#### *Hoe ziet de EVC-procedure er op hoofdlijnen uit?*

IVIO Arbeid biedt een aantal soorten EVC: EVC voor vrijstellingen, EVC voor vrijwilligers en EVC voor toeleiding naar arbeid. IVIO is onafhankelijk, omdat het geen opleidingsaanbieder is. In 2006 had IVIO zo'n 70 aanvragen voor EVC. In hoofdlijnen biedt IVIO kandidaten de mogelijkheid om een EVC-procedure te volgen, waarin zij kunnen aantonen dat ze bepaalde competenties al bezitten. De procedure heet EVC: Erkenning van Verworven Competenties. EVC is een methodiek die zich richt op het zichtbaar maken van de potentie van individuen en de waardering van hun competenties in relatie tot bepaalde beroepseisen.

Individuele kandidaten die ruime beroepservaring hebben in de aan de EVC-standaard gerelateerde vakken op mbo-niveau, kunnen zich aanmelden voor een EVC-procedure. IVIO organiseert voor hen instructiebijeenkomsten, waaraan meestal zo'n 15 mensen deelnemen. Deelnemers krijgen hier uitleg over wat EVC is, hoe de EVC-procedure werkt en over wat ze wel en niet kunnen/mogen verwachten van de EVC-procedure, waaronder informatie over het portfolio. Ook vullen de deelnemers een quickscan in waarin zij zelf kunnen

meten in welke mate zij voldoen aan het beoordelingsmodel. Vervolgens gaat de deelnemer thuis aan de slag met een portfolio. Dit duurt circa twee maanden. Als het portfolio klaar is, wordt het beoordeeld en krijgt de deelnemer een rapport, waarmee hij zich kan melden bij de Leidse Onderwijsinstelling, een instelling voor afstandsonderwijs (LOI). De LOI neemt het advies voor vrijstellingen van IVIO over. Als een

---

*Geschiktheid voor werk hangt niet alleen af van vaktechnische competenties, maar ook van algemene competenties.*

---

deelnemer alle vrijstellingen krijgt, verstrekt het LOI meteen het betreffende diploma. Hoewel regionale opleidingscentra nog geen concrete afspraken hebben met IVIO, nemen sommige van hen het advies van IVIO ook over.

#### *Wat waren aanleidingen om EVC te gaan aanbieden?*

De marktvrage heeft IVIO doen besluiten om met EVC te starten. Ook was dit een verzoek van één van de opleidingspartners, het LOI.

#### *Op welke opleidingen of afdelingen heeft EVC betrekking?*

IVIO Arbeid voert EVC-procedures uit die vrijstelling kunnen opleveren voor de volgende beroepsopleidingen: Doktersassistent, Tandartsassistent, Apothekersassistent, SPW-3 (Kinderopvang, Gehandicaptenzorg en Basisonderwijs). Het kwalificatieprofiel voor de mbo-beroepsbeoefenaar op niveau 4 is het uitgangspunt voor het beoordelingsmodel. Als een deelnemer Engels heeft op havo-niveau, krijgt hij een vrijstel-

ling voor dit onderdeel van de opleiding doktersassistente. EVC is ook zeer geschikt voor vrijwilligers. IVIO Arbeid heeft in de periode 2004-2006 meegewerkt aan de uitvoering van een landelijke pilot rond EVC in samenwerking met Civiq en Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn voor het her- en erkennen van algemene vrijwilligerscompetenties. Dit project is in 2006 genomineerd voor de EVC-aanmoedigingsprijs.

Ten slotte heeft EVC betrekking op de toeleiding naar arbeid. EVC is daarbij gericht op het aantonen van algemene competenties. Geschiktheid voor werk hangt immers niet alleen af van vaktechnische competenties, maar is juist verbonden met deze algemene competenties. Hierbij valt te denken aan competenties gericht op samenwerken, communicatie met leidinggevenden en collega's, flexibiliteit en betrouwbaarheid. Juist individuen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen hun kansen verhogen door een EVC-procedure, waarin ze kunnen aantonen dat ze bepaalde competenties al bezitten. Deze vorm van EVC wordt door ons onder meer toegepast binnen de Sociale Werkvoorziening.

*Wat is de unieke meerwaarde van EVC voor uw organisatie en voor de kandidaten? En wordt die in de praktijk ook daadwerkelijk gerealiseerd?*

De unieke meerwaarde van EVC is dat de deelnemers hun praktijkervaring kunnen verzilveren. Soms blijkt bij de instructiebijeenkomst dat een deelnemer niet 'EVC-baar' is. Dit blijkt meestal bij meiden van een jaar of 18, die denken of hopen dat ze al heel wat ervaring hebben. We adviseren hen om toch maar een opleiding te gaan volgen. Maar over het algemeen zijn deelnemers heel goed EVC-baar. De meerwaarde is dus dat de deelnemers minder de schoolbanken in hoeven en dat bespaart hen een hoop geld, omdat de opleiding korter is.

*Hoe borgt uw organisatie de kwaliteit van de EVC-procedure?*

De EVC-procedure voor beroepsopleidingen is geborgd onder het keurmerk van de Opleiding Verzorgende en Dienstverlenende Beroepen (OVDB).

*Wat zijn de kritische succesfactoren voor EVC?*

De kracht van IVIO als EVC-aanbieder is dat zij onafhankelijk is. IVIO is geen opleidingsaanbieder; we bieden een HRM-instrument en een andere instantie, in dit geval de LOI, verzorgt de opleiding. Een ROC dat EVC aanbiedt heeft een dubbelrol omdat het ook opleider is. In zo'n geval heeft IVIO twijfels over de betrouwbaarheid.

*Wat zou u op grond van uw eigen ervaringen andere aanbieders van EVC willen adviseren?*

EVC-aanbieders moeten kwaliteit voorstaan en niet op de prijs gaan zitten. De kwaliteitscode van het Kenniscentrum EVC is daarbij heel belangrijk. De aanbieder moet een hoge standaard neerzetten. Als deelnemers bij een geregistreerde

---

*De meerwaarde van EVC is dat de deelnemers minder lang de schoolbanken in hoeven en dat bespaart hen een hoop geld.*

---

aanbieder EVC afleggen, weten ze waar ze aan toe zijn. De EVC-procedure van IVIO Arbeid is nog niet erkend door het Kenniscentrum EVC. Wel heeft de IVIO het keurmerk van de OVDB, een kenniscentrum voor leren in de praktijk in de sectoren Gezondheidszorg, Welzijn, Sport en Dienstverlening. Dat zegt ook dat IVIO een hoge standaard heeft.

*Zijn er nog zaken die u van belang acht voor een goed inzicht in EVC in uw organisatie?*

De prijsstelling. Een EVC-procedure kost tussen de 500 en 1.000 euro.

**Drs. ing. Wil Roelofsen** is lid van de kenniskring lectoraat Leren Waarderen en EVC en projectleider EVC Amsterdamse Hogeschool voor Techniek (AHT) van de Hogeschool van Amsterdam.

## Portretten van EVC-praktijken:

# Kenteq

### JAN LEEN

Remco Pakker is portfoliomanager bij Kenteq Training en Advies en verantwoordelijk voor onder andere de product-groep EVC.

Kenteq is het kenniscentrum voor technisch vakmanschap. Kenteq ontwikkelt en vertaalt kennis en draagt die over aan haar klanten in de techniek als een soort kennismakelaar voor de installatie-, metaal- en elektrotechniek. Kenteq Kenniscentrum richt zich op de wettelijke taken rond het middelbaar beroepsonderwijs. Kenteq Training en Advies richt zich als dienstverlener op de loopbaanontwikkeling van werknemers door middel van een breed aanbod van cursussen, leer-middelen, examens en EVC-trajecten.

#### *Hoe ziet de EVC-procedure er op hoofdlijnen uit?*

Kenteq werkt al sinds 2001 met een door de branche vast-gestelde en erkende EVC-systematiek, die voldoet aan de kwaliteitscode EVC. Kenteq heeft inmiddels zo'n 2.500 EVC-procedures uitgevoerd. De procedure bestaat globaal uit de volgende fasen: meten, waarderen, erkennen van de verworven competenties en tot slot diplomering op basis van het EVC-rapport. Voor dit laatste sluit Kenteq samen-werkingsovereenkomsten met ROC's. Zij leveren het ver-volgtraject na EVC dat leidt tot een diploma. Dit kan een opleidingstraject op maat zijn of diplomering op basis van het EVC-rapport.

Voor het in kaart brengen en meetbaar maken van de com-petenties van een deelnemer wordt een zo breed mogelijk portfolio samengesteld. Dit geeft behalve van de huidige werkervaring ook een beeld van eerdere werkervaring en van competenties uit de vrijetijdssfeer. Het beeld wordt com-pleet gemaakt met bewijsstukken zoals diploma's, certifica-

ten, getuigschriften, relevante werkverslagen, specifieke opdrachten enzovoorts. Het portfolio wordt vervolgens gewaardeerd ten opzichte van een vastgesteld profiel, vaak gebaseerd op een kwalificatie uit het middelbaar beroeps-onderwijs. Dit leidt tot een erkenning in de vorm van een rapport, waarin de conclusies en eventueel ontwikkeladvie-zen worden vermeld.

#### *Wat waren aanleidingen om EVC te gaan aanbieden?*

Ontwikkelingen in bedrijven en de bredere maatschappij maken dat werknemers bepaalde competenties en oplei-dingsniveaus moeten ontwikkelen. Om werknemers en bedrijven hierin beter te begeleiden, heeft Kenteq EVC in samenwerking met de opleidingsfondsen en haar sociale partners EVC techniek ontwikkeld.

We hebben namelijk in onze contacten met het bedrijfsle-ven geconstateerd dat de mate waarin werknemers ervaring hebben opgebouwd lang niet altijd bekend is en gewaar-deerd wordt via een diploma of certificaat. Met EVC kun-nen wij de competenties van werknemers beter in kaart brengen en hen beter begeleiden bij hun specifieke leerbe-hoeften, nu en in de toekomst.

#### *Op welke opleidingen of standaarden heeft EVC betrekking?*

Kenteq werkt met standaard vastgestelde EVC-instrumenten voor beroepen in de installatietechniek, elektrotechniek en metaaltechniek.

Bij elkaar opgeteld bestaan er voor 73 beroepen EVC-instru-menten voor verschillende mbo-kwalificatieniveaus in deze sectoren. Daarnaast ontwikkelt Kenteq maatwerk EVC-trajec-ten op basis van bedrijfsspecifieke profielen. EVC is daarmee interessant voor een brede groep technische bedrijven én voor organisaties met technische afdelingen, zoals bijvoor-beeld een ziekenhuis.

*Wat is de unieke meerwaarde van EVC voor uw organisatie en voor de kandidaten? En wordt die in de praktijk ook gerealiseerd?*

Kenteq is als kenniscentrum daadwerkelijk een onafhankelijke partij in de uitvoering van een EVC-traject. Daarnaast werkt Kenteq met gecertificeerde, vakinhoudelijk deskundige assessoren, die de vakinhoudelijke kennis aan de kennis van de mbo-kwalificatiestructuur weten te koppelen. De deskundigheid en training van de assessoren wordt geborgd door de exameninstelling van Kenteq.

Bovendien werken wij nauw samen met opleidingsfondsen en sociale partners. Daardoor zijn de instrumenten nog beter afgestemd op de doelgroep en worden bedrijven en werknemers ook financieel gesteund.

EVC-trajecten kunnen zowel voor werkgevers als voor individuen interessant zijn. Ik noem wat voorbeelden van aanleidingen voor werkgevers:

- Het bedrijf wil weten welk vakmanschap het in huis heeft.
- Er wordt een nieuw productieproces ingericht en daarvoor moet het juiste personeel worden gevonden en opgeleid.
- Er vindt een reorganisatie of een inkrimping van productie plaats en men wil werknemers voldoende toegerust begeleiden naar ander werk.
- Men wil voldoen aan een specifieke scholingsvraag met gebruikmaking van de kennis en kunde die al aanwezig is.
- Er is behoefte aan specifieke noodzakelijke certificering of diplomering vanuit bepaalde regelgeving.
- Scholing en opleiding is een onderdeel van het HR-management van het bedrijf.

Ook voor individuen kan de aanleiding tot deelname aan een EVC-procedure verschillen, bijvoorbeeld een carrièrewens binnen of buiten het bedrijf, of uit noodzaak door het verlies van een baan.

*Hoe borgt uw organisatie de kwaliteit van de EVC-procedure?*

Kenteq werkt volgens de kwaliteitscode EVC en heeft de kwaliteitsbewaking van alle EVC-procedures ondergebracht bij de exameninstelling van Kenteq. De exameninstelling verwerkt elk EVC-rapport en geeft het EVC-techniekcertificaat uit. KCE (het kwaliteitscentrum examinering) geldt als externe toezichthouder op de kwaliteit.

*Wat zijn de kritische succesfactoren voor EVC?*

Eén van de belangrijke aspecten voor een bedrijf is de objectiviteit van de meting. Door toepassing van EVC worden de competenties van werknemers op een uniforme en objectieve manier gemeten. Voor een blijvend succes is de toetsing en kwaliteitsbewaking van de EVC-procedure van cruciaal belang. Ook de deskundigheid van assessoren is van belang. Zij moeten vakinhoudelijk bekwaam zijn en daarnaast de kennis van kwalificatiestructuren weten te combineren tot conclusies en aanbevelingen in de rapportage. Kenteq ontwikkelt hiervoor een specifieke training.

*Wat zou u op grond van uw eigen ervaringen andere aanbieders van EVC willen adviseren?*

De kenniscentra zouden als aanbieders van EVC meer kunnen samenwerken in de vorm van één loket. Met name wanneer er sprake is van grotere EVC-trajecten bij bedrijven, waarbij EVC wordt ingezet voor verschillende vakdisciplines en sectoren. Denk aan beroepen op het gebied van logistiek, administratie en productie binnen één bedrijf. De klant heeft dan één aanspreekpunt en een gelijke, controleerbare kwaliteit in de verschillende sectoren.

*Zijn er nog zaken die u van belang acht voor een goed inzicht in EVC in uw organisatie?*

Kenteq ziet een EVC-traject graag in de context van een totaal loopbaanontwikkelingstraject en niet zozeer als een enkel losstaand instrument dat incidenteel wordt toegepast. Voor de toekomst zien we een betekenisvolle invulling van loopbaanontwikkeling in het kader van 'een leven lang leren' met enkele toetsmomenten in de vorm van EVC. Nu al voert Kenteq dit voor een aantal klanten uit, waarbij we een EVC-traject inbedden in een loopbaan- of bedrijfsontwikkelingsplan met een daaruit voortvloeiend ontwikkelingstraject.

Volgens Kenteq is dit een ideale route om werknemers en bedrijven te ontwikkelen voor de toekomst.

**Jan Leen** is lid van de kenniskring lectoraat Leren Waarderen en EVC en projectleider EVC Hogeschool voor Economische Studies (HES) van de Hogeschool van Amsterdam.

*Meer lezen over...*

# EVC

MARTINE MAES

## LITERATUUR

Duvekot, R. (2006)

**Rozen voor het oprapen. Over beroepsvorming, EVC en persoonlijke ontwikkeling.**

*Openbare les en publicatie. HvA publicaties, Amsterdam.*

Als lector Leren Waarden en EVC sprak de auteur deze openbare les uit op 15 november 2006. Het gehoor werd meegenomen naar de middeleeuwen, een periode waarin de beroepsvorming zijn wortels vindt. Uit de ontwikkeling van de beroepsvorming in de afgelopen eeuwen destilleert hij bouwstenen voor wat nu de EVC-systematiek heet. In zijn betoog brengt hij empowerment, employability en leven lang leren-strategieën samen via leren waarden in een – nu nog – ideaalmodel. Na een gedetailleerde uitleg van EVC werpt hij een blik op toekomstige ontwikkelingen die vanuit het lectoraat aan de Hogeschool van Amsterdam opgepakt zullen gaan worden.

Verhoeff, A.A. (red.) (2007)

**Handboek Levensfasenbeleid. Visie, instrumenten en praktijk.**

*AWVN, Haarlem, kijk ook op [www.awvn.nl](http://www.awvn.nl)*

Het is niet verwonderlijk dat HRM-afdelingen de meerwaarde van EVC herkennen.

Op momenten dat verandering gewenst of nodig is, kan EVC een rol spelen om een actuele stand op te maken van de ervaringen. Een erkenning van die ervaringen aan de hand van

een door iedereen bekende standaard (van onderwijs of branches) geeft civiel effect aan de ervaring. De werknemer heeft dan een grotere employability op de arbeidsmarkt.

Vanuit het perspectief van leren van ervaringen heeft EVC een plek gekregen in het lijvige Handboek Levensfasenbeleid van de AWWN. Levensfasenbeleid is een term die we vooral tegenkomen in discussies over langer doorwerken voor ouderen, maar die zich in potentie op alle levensfasen van een individu richt. EVC is dan ook niet alleen aan ouderen voorbehouden, maar aan iedereen die ervaring in werk, vrije tijd of vrijwilligerswerk wil verzilveren in een nieuwe levensfase.

Ijsenbrant, P., Dun, Z. van, Groot, M. de (2005)

**Kom over de brug! Verslag van een verkenning naar kansen en belemmeringen voor intersectorale mobiliteit.**

*CINOP, 's-Hertogenbosch.*

Momenten van verandering of transities leiden niet zelden tot koerswijzigingen in de loopbaan van een individu. Als het om een overstap naar een andere sector of branche gaat, hebben we het ook wel over intersectorale mobiliteit. Intersectorale mobiliteit zal met name interessant zijn voor die branches waar de kans op instroom in de WAO hoog is en/of waar veel ouderen werken. Intersectorale mobiliteit kan gerealiseerd worden door zogenoemde branchebruggen te creëren, die de oude baan met de nieuwe werkomgeving kunnen verbinden.

In dit onderzoek zochten de onderzoekers naar kansen en belemmeringen voor het creëren van deze branchebruggen. Scholing wordt algemeen als een belangrijk instrument gezien om mobiliteit te bevorderen. Het gaat daarbij ook om scholing als diepte-investering. Dat wil zeggen gericht op een leven lang leren, bijblijven én erbij horen.



---

Klarus, R. (2006)

**EVC, competentiegericht beoordelen en flexibiliseren van onderwijs.**

Notitie voor de Vlaamse onderwijsraad, oktober 2006.

*Te downloaden op [www.kenniscentrumevc.nl](http://www.kenniscentrumevc.nl) onder informatie-bronnen - publicaties.*

---

Als één van de Nederlandse grondleggers van het concept van erkenning van verworven competenties geeft de auteur in deze notitie een helder inzicht in EVC. Het is een vorm van leerwegaafhankelijke beoordeling, betoogt hij. Ongeacht de gevolgde leerweg kunnen met behulp van EVC-beoordelingsprocedures competenties vastgesteld en gecertificeerd worden. Bij EVC gaat het steeds om individuele ontwikkeling, hetzij in het kader van leren in arbeidsorganisaties, hetzij in een formeel onderwijsleertraject. Het is een instrument dat bruikbaar is waar vraagstukken aan de orde zijn die betrekking hebben op het vergroten van toegankelijkheid van onderwijs en arbeidsmarkt, en het dichten van de kloof tussen onderwijs en arbeid. Aan de EVC-procedures worden dezelfde kwaliteitseisen gesteld als de reguliere beoordelingsprocedures in het (hoger) beroepsonderwijs. EVC sluit aan bij huidige ontwikkelingen in het onderwijs: individueel maatwerk, opleiden in authentieke beroepssituaties en de arbeidssector als medebeoordelaar.

---

Borghans, L., Golsteyn, B., Grip, A. de (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, ROA) (2006)

**Meer werken is meer leren. Determinanten van kennisontwikkeling.**

*CINOP, 's-Hertogenbosch.*

---

De kern van EVC is ervaring erkennen. Dat betekent dat naast het schoolse leren, ook elders ervaring wordt opgedaan die via certificaten en diploma's erkend kan worden. Het onderzoek maakt inzichtelijk dat werknemers ook leren als ze werken. Sterker nog, de onderzoekers geven aan dat tijdens werkuren meer kennis en vaardigheden worden ontwikkeld dan in dezelfde tijd op school.

---

Bjornavold, J. (2000)

**Making learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe.**

*Cedefop, Thessaloniki.*

---

In Europees opzicht is non-formeel en informeel leren een belangrijk onderwerp op de agenda. In 2000 kwam het Memorandum over een Leven Lang Leren uit. Ook daterend uit dat jaar is de publicatie Making Learning visible. Het is een boek dat de kern van EVC benoemt en in een Europees perspectief plaatst. Het bevat een rondgang langs clusters van landen en hun aanpak op het gebied van identificeren, beoordelen en erkennen van non-formeel leren. Enkele landen zoals Frankrijk, Engeland en de Scandinavische landen zijn al lange tijd actief op dit gebied en geven goede voorbeelden van implementatie van EVC.

---

**WEBSITES**

---

Kenniscentrum EVC

[www.kenniscentrumevc.nl](http://www.kenniscentrumevc.nl)

---

Dit is dé Nederlandstalige website over EVC. Het Kenniscentrum EVC heeft expliciet als taak om uiteenlopende informatie over EVC aan te bieden. Zo bevat de website achtergrondinformatie over wat EVC is, fiscale regelingen, voorbeelden van instrumenten die in EVC-procedures worden gehanteerd en beschrijvingen van EVC-praktijken. Onder het thema 'kwaliteit' treft u onder andere de lijst aan van erkende aanbieders van EVC en een toolbox met richtlijnen voor het aanbieden van hoogwaardige EVC-procedures. Ook bevat de website een agenda met daarop een overzicht van wat er op het terrein van EVC aan bijeenkomsten en conferenties plaatsvindt.

Het Kenniscentrum EVC geeft 8 keer per jaar het EVC-magazine uit met inspirerende praktijkvoorbeelden vanuit branche, regio of bedrijf, achtergrondinformatie, laatste nieuws en portretten van individuen die EVC hebben uitgevoerd. Dit magazine is digitaal te raadplegen of kan in hard copy toegestuurd worden.

---

Opleiding en Beroep  
[www.opleidingenberoep.nl](http://www.opleidingenberoep.nl)

---

Opleiding en Beroep is de portal voor iedereen die op zoek is naar informatie op maat over leren en werken. Met gerichte vragen kunnen werkgevers, werknemers, studenten of werkzoekenden de omvangrijke database bevragen over hun opleidingswensen in relatie tot loopbaan of werk. Zo kan gezocht worden naar EVC-aanbieders in de eigen regio, stage mogelijkheden in de gewenste sector, of vacatures met opleidingsadvies. Ook zijn er algemene achtergrondinformatie en verwijzingen naar relevante organisaties te vinden. Werkgevers zoeken er naar combinaties van leren en werken, EVC, scholingsmogelijkheden en financiële voordelen.

---

European Qualification Framework  
[http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html)

---

De ontwikkelingen op Europees niveau op het gebied van een leven lang leren staan niet stil. Eén van de meest recente wapenfeiten is de ontwikkeling van een Europees kwalificatieraamwerk. Uitgaande van nationale systemen van kwalificaties (zoals in het mbo en hoger onderwijs) kunnen niveaus van competenties vergeleken worden tussen Europese landen onderling. Beschreven in competenties, komt de nadruk meer en meer op verworven vaardigheden dan op onderwijssystemen te liggen. Een vergelijkingsinstrument als het Europees kwalificatieraamwerk voorkomt Babylonische spraakverwarring en maakt Europese samenwerking in een steeds internationaler wordende arbeidsmarkt makkelijker. Instrumenten die in samenhang gebruikt kunnen worden zijn de Europass (zie [www.europass.nl](http://www.europass.nl)) en een systeem om vaardigheden om te zetten in 'credits' waardoor uitwisseling makkelijker wordt (ECTS in hoger onderwijs, ECVET voor mbo is nog in ontwikkeling).

De afstemming van (kwaliteit en uitkomsten van) EVC-procedures zal een volgende stap zijn in de erkenning en vergelijking van competenties op Europees niveau.

---

Belgische overheid  
[www.ervaringsbewijs.be](http://www.ervaringsbewijs.be)

---

Een zeer praktische site waarmee de Belgische overheid buschauffeurs, kappers, schilders en andere professionals stimuleert om hun werkervaring te laten erkennen via een ervaringsbewijs. In eerste instantie is de keuze voor de beroepen ingegeven door vragen en knelpunten op de arbeidsmarkt.

Het uiteindelijke doel is om iedereen, ongeacht welke sector of vakgebied, zijn ervaring te kunnen laten bewijzen. Dit document zorgt voor transparantie op de arbeidsmarkt omdat het zwart op wit weergeeft wat de actuele competenties van (potentiële) medewerkers zijn.

---

Learndirect  
[www.learndirect.co.uk](http://www.learndirect.co.uk)

---

In Engeland brengt Learndirect leren letterlijk heel dicht bij de mensen om hen te stimuleren zich te blijven ontwikkelen. In opdracht van de Engelse overheid heeft de University for Industry (Ufi) Learndirect ontwikkeld. Het bestaat uit een netwerk van leercentra op plaatsen waar mensen samenkomen, een website en een telefonische helpdesk die gezamenlijk tot doel hebben de employability via postinitieel onderwijs te vergroten. De dienstverlening is breed en omvat ook loopbaanadvies en begeleiding bij (online) cursussen.

Hoewel in eerste instantie gericht op de lageropgeleide beroepsbevolking, komen nu ook bedrijven en werknemers meer in beeld om via EVC en duale trajecten het opleidingsniveau van middel en hoger opgeleiden te verhogen. Voor werkenden en werkgevers biedt Learndirect diensten aan zoals het erkennen van eerder verworven competenties (credit for prior learning), duale trajecten (learning through work) en assessments.

**Martine Maes** is als senior adviseur werkzaam bij het Kenniscentrum EVC (tot 1 augustus 2007).

## *Epiloog*

# EVC bruist, EVC borrelt!

**JOS FRIETMAN**

De diverse praktijknabije en meer beschouwende bijdragen in dit themanummer over EVC maken één ding overduidelijk: EVC bruist, EVC borrelt! Op vele fronten – voor diverse doelgroepen, door een groot scala aan aanbieders – wordt ervaring opgedaan met het toepassen van EVC. Opmerkelijk is dat exacte cijfers of zelfs betrouwbare schattingen over het aantal jaarlijks uitgevoerde EVC-trajecten niet voorhanden zijn. Dat laatste lijkt een indicatie voor het feit dat EVC in Nederland, ondanks de inmiddels jarenlange ervaring met de toepassing ervan, nog altijd niet echt of in ieder geval niet overal is ingedaald als regulier beleidsinstrumentarium. Wanneer getracht wordt de ervaringen met en toepassingen van EVC te bezien op hun werkelijke betekenis voor beleid en praktijk, is de verbanding tussen EVC en de beleidscontext waarin EVC plaatsvindt een belangrijk aandachtspunt. Zeker in een complexe situatie waarin er met betrekking tot EVC ‘veel borrelt’, maar ook nogal wordt ‘geworsteld’, en waarin bovendien begripsmatig nog het een en ander te zeggen is over EVC, is een nadere positiebepaling van EVC op zijn plaats.

In deze epiloog wordt, reflecterend op de bijdragen aan dit themanummer en gebruikmakend van de eigen onderzoekservaring op het terrein van EVC van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen, ingegaan op enkele problematische kanten van EVC en wordt een poging gedaan om bij te dragen aan het levend houden van het debat over het begrip EVC en de positiebepaling van EVC in beleid en praktijk.

### **OVER DE VERSPREIDING VAN EVC**

EVC lijkt gemeengoed. Dat geldt zeker voor de EVC-trajecten op mbo-niveau, maar ook de verspreiding op hbo-niveau lijkt onder invloed van de stimuleringsmaatregelen

van de Projectdirectie Leren & Werken verder gestalte te krijgen (zoals ook aangegeven in de bijdrage van Erik Kaemingk in dit nummer). In dit verband wil ik wijzen op een onderzoek uit 1999 naar de positie van EVC in het hbo (Thomas, 1999). In dat onderzoek werd vastgesteld dat er destijds binnen de hbo-instellingen grote weerstanden leefden ten aanzien van het begrip EVC, alsmede ten aanzien van toepassing van EVC-achtige methodieken op hbo-niveau. Belangrijkste argument: een hogeschool is geen diplomafabriek, maar primair gericht op het leren, op het scheppen van voorwaarden waaronder studenten competenties verwerven. Diplomering als eindpunt is geen doel op zich, maar een vanwege de maatschappelijke legitimering noodzakelijke stap.

De in het flexibiliseringsproject van de HBO-raad ontwikkelde intake-assessments voor het hbo (ook hier wordt de term EVC niet gebruikt!) en de genoemde initiatieven van de Projectdirectie Leren & Werken hebben eraan bijgedragen dat EVC nu aan terrein wint binnen het hbo.

In tegenstelling tot het hbo is de introductie van EVC in het wetenschappelijk onderwijs vrijwel geheel en al uitgebleven. Een uitzondering vormt het initiatief van de Open Universiteit, zoals beschreven in het interview met Desirée Joosten-ten Brink elders in dit nummer.

Waar voor de aanbodzijde geconstateerd kan worden dat EVC in de lift zit, geldt dat nog lang niet altijd voor de vraagzijde, de klanten van EVC. Erik Kaemingk van het Kenniscentrum EVC constateert dat dat in ieder geval geldt voor de kwaliteitscode EVC, die nog nauwelijks is ingeburgerd bij de bedrijven en instellingen als afnemers van EVC. Ook wordt de invoering van EVC bij bedrijven en instellingen, zeker als sprake is van een geïntegreerd traject van EVC en aansluitende maatwerktrajecten, nogal eens

belemmerd door aan de zijde van de aanbieder gehanteerde regels en (plannings)voorwaarden. En dat terwijl de meest beloftevolle ervaringen met EVC juist zijn opgedaan in trajecten waarin bedrijven het voortouw hebben, of op zijn minst sterk geïnvolveerd zijn.

#### **DOORBREKING VAN DE CONJUNCTUUR- AFHANKELIJKHEID VAN EVC**

Ervaringen uit het verleden laten zien dat de conjunctuurgevoeligheid van EVC een succesvolle en vooral duurzame implementatie ervan in de weg kan staan. Een sprekend voorbeeld van de conjunctuurgevoeligheid van EVC is een initiatief dat eind vorige eeuw door de toenmalige Sectorfondsen Zorg en Welzijn werd genomen. Als antwoord op de

---

*De conjunctuurgevoeligheid van EVC kan een succesvolle en vooral duurzame implementatie ervan in de weg staan.*

---

grote tekorten aan personeel in de zorgsector werd onder de naam van Flexis ingezet op het stimuleren van de zijinstroom door middel van het aanbieden van op EVC gebaseerde maatwerktrajecten. Aldus ontstond de zogenoemde Flexibele maatwerkleroute.

Onderdelen van de maatwerkleroutes waren:

1. een EVC-procedure, waarin werd nagegaan over welke kennis en vaardigheden een instromer al beschikte;
2. flexibele scholing, dat wil zeggen een onderwijsaanbod dat door een aangepaste duur, inhoud en/of organisatorische structuur adaptief aansloot bij de leermogelijkheden en -wensen van de deelnemers, met het behalen van een diploma als vanzelfsprekend eindpunt;
3. flankerende maatregelen: voor veel van de potentiële instromers in de flexibele routes gold dat praktische problemen (kinderopvang, afspraken met de Sociale Dienst, vervoer, etc.) opgelost moesten worden.

Flexis was een groot succes. Het bleek te voldoen als instrument voor het stimuleren van de instroom in de zorgsector (méér dan 500 deelnemers hebben gedurende het project een diploma gehaald en werk gevonden in de sector). Bovendien bleek het instrument bij uitstek geschikt om de zogenoemde moeilijke doelgroepen (kandidaten met voortijdig afgebroken schoolloopbanen) terug te leiden naar het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt. De Flexis-aanpak laat duidelijk zien dat EVC niet op zichzelf kan staan, maar onderdeel dient te zijn van een groter geheel van (voorwaardenschepende) maatregelen dat nodig is om een bepaald ontwikkelingsdoel – in het geval van Flexis de zijinstroom van nieuwe medewerkers in de zorg – te bereiken.

Ondanks het behaalde succes is Flexis opgehouden te bestaan. Deels omdat de Sectorfondsen Zorg en Welzijn begin 2000 werden opgeheven, maar toch vooral omdat het tekort aan personeel in de zorgsector in diezelfde periode omsloeg in een overschot. Een situatie waarin de zorginstellingen niet langer belang(stelling) hadden om te investeren in de maatwerkleroutes. Kennelijk waren de (regionale) samenwerkingsverbanden niet krachtig genoeg om de omslag van tekortenproblematiek naar de (blijvende) behoefte van specifieke doelgroepen aan flexibele scholingstrajecten in goede banen te leiden.

Hoewel Flexis regionaal georganiseerd was en niet heeft geleid tot een duurzame toepassing van EVC en maatwerkleroutes, lijkt voor het doorbreken van de conjunctuurgevoeligheid de inbedding in de regio toch de enig juiste weg. Kernspelers bij iedere EVC-procedure zijn de kandidaat (de lerende, werkzoekende of werkende), de organisatie waar deze persoon werkzaam is of zou kunnen zijn en de aanbieder van EVC. De praktijk wijst uit dat – zeker wanneer de ambities van EVC als principe (zie kader) worden nagestreefd – de actieve betrokkenheid van meerdere spelers een vereiste is. Op regionaal niveau gaat het daarbij om het formeren van een netwerk van actoren die complementair aan elkaar zijn voor wat betreft hun inbreng bij de realisatie van een duurzame, geïntegreerde vorm van EVC.

Een bruikbaar concept in dit verband is dat van ‘de lerende regio’. In een lerende regio gaat het in de kern om het benut-

## EVC: een nadere begripsbepaling

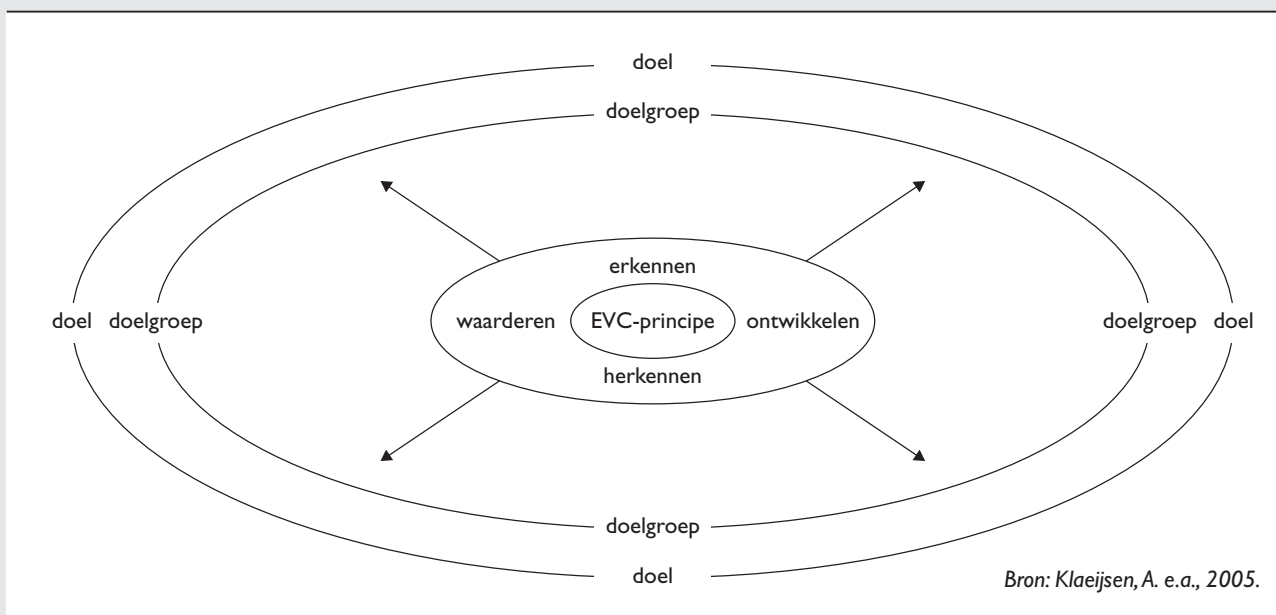
EVC staat voor erkenning van verworven competenties, en lijkt daarmee te verwijzen naar een concrete methode of instrument. Echter, EVC is een principe. Het is een wijze van denken en handelen waarin herkennen, waarderen, erkennen en verdere competentieontwikkeling centraal staan.

- Herkennen: in beeld brengen van de competenties waarover een kandidaat beschikt;
- Waarderen: beschrijvend beoordelen van de competenties waarover een kandidaat beschikt;
- Erkennen: erkenning geven voor de competenties van een kandidaat, bijvoorbeeld in de vorm van (delen van) een diploma of in de vorm van een (beter) arbeidscontract;
- Ontwikkelen: het werken aan de verdere competentieontwikkeling van een kandidaat.

Leerwegaafhankelijkheid is daarbij het uitgangspunt en 'de fles is half vol' (werkgroep EVC, 2000) het perspectief. In EVC-verband moet leerwegaafhankelijkheid veel breder opgevat worden dan

in termen van formele opleidingen. Leerwegaafhankelijkheid betekent hier dat het er binnen de trits van herkennen, waarderen, herkennen en verdere competentieontwikkeling niet toe doet of het gaat om competenties die via formeel, of informeel leren – door werkervaring of relevante ervaringen eerder en/of elders – zijn of worden verworven. 'De fles is half vol' verwijst primair naar competenties waarover men reeds de beschikking heeft – en niet naar deficiënties – en naar ontwikkelmogelijkheden. Van belang is dat een standaard of 'meetlat' gebruikt wordt waarlangs de waar dan ook verworven competenties van de betrokkene op een inzichtelijke manier gelegd kunnen worden. EVC past dus in de visie dat mensen niet alleen in de schoolbanken leren, maar altijd en overal, bewust en onbewust. Men spreekt dan ook wel van een leven lang leren.

Onderstaande figuur geeft weer dat de elementen (de trits van herkennen, waarderen, erkennen en ontwikkelen) in een EVC-procedure niet éénvormig zijn, maar dienen te worden ingekleurd aan de hand van het doel dat men met EVC wil bereiken en de doelgroep die centraal staat.



ten van het bij actoren in een regio aanwezige potentieel en het van onderop in gang zetten van processen van zelfregulering. De actoren interacteren met elkaar, doen daardoor ervaringen op, bouwen vertrouwen op en leren van elkaar. Kernelementen van een lerende regio zijn:

- het hebben van een gemeenschappelijke visie;
- het bestaan van 'win-win'-situaties, waarin recht gedaan wordt aan zowel gemeenschappelijke als individuele belangen;
- het (willen) mobiliseren en benutten van het kennispotentieel, ingangen en uitvoeringsmogelijkheden van alle actoren in het regionaal netwerk;
- de fysieke nabijheid van de actoren, waardoor kennis en inzichten uitgewisseld kunnen worden;
- het bestaan van een supportstructuur.

Het idee is dat een lerende regio bij kan dragen aan een structurele inbedding van EVC omdat, wanneer verschillende actoren samen werken aan het oplossen van door hen ervaren knelpunten op het gebied van onderwijs/scholing/ontwikkeling in hun regio, zij bereidheid ontwikkelen om ook te investeren in EVC en maatwerkonderwijs in (economische) tijden dat zij hier zelf geen direct belang bij hebben (zie voor meer informatie: Hövels en Kutcha, 2000; KBA, 2005; en [www.lerende-euregio.com](http://www.lerende-euregio.com)).

#### **DE BREDE KIJK WINT VAN DE SMALLE KIJK**

Op dit punt aangekomen is het goed om te kunnen constateren dat in de loop van de tijd de bredere kijk op EVC het gewonnen heeft van de smallere. Een startpunt voor die bredere kijk vormde het onderzoek naar de stand van zaken van EVK in Nederland (Thomas en Frietman, 1998). In de titel van het onderzoeksverslag '(H)erkenning van elders verworven competenties' wordt verwoord dat de tijd van erkenning 'sec' toen de facto al achter ons lag. Door te spreken van competenties in plaats van kwalificaties werd het ontwikkelingsgerichte benadrukt. Daar lag de kiem voor wat hierboven in de tekstbox als de trits van herkennen, waarden, erkennen en ontwikkelen is omschreven. Het is goed dat deze kijk op zo ruime schaal navolging heeft gekregen in onderzoek, beleid en praktijk. Dat laatste blijkt uit vrij-

wel alle in dit themanummer opgenomen portretten van EVC-praktijken en zoals aangegeven in een van deze portretten: het heeft geen zin om een EVC-traject aan te bieden als er geen zicht bestaat op een aansluitend maatwerk-leertraject.

Let wel: de nadruk in dergelijke trajecten ligt of zou moeten liggen op het leren, of wat ruimer, op het werkend leren. Dat hangt samen met het feit dat EVC zich immers richt op – wat vroeger werd aangeduid met – 'elders' verworven com-

---

*Het heeft geen zin om een EVC-traject aan te bieden als er geen zicht bestaat op een aansluitend maatwerk-leertraject.*

---

petenties. Dat voor de verdere competentieontwikkeling primair of in eerste instantie wordt gekeken naar mogelijkheden daartoe in de arbeid lijkt dan ook logisch. Dat bij dergelijke maatwerk-leertrajecten daar waar zinvol en nodig ook sprake kan zijn van inbedding in een formele opleiding spreekt voor zich. De werkelijkheid van alledag – zoals ook heel duidelijk naar voren komt in de beschreven EVC-praktijken in dit themanummer – is echter een andere: de nadruk in de vigerende EVC-trajecten ligt veelal op het volgen van een opleiding, die op maat wordt aangeboden en waarin doorgaans wel sprake is van vormen van werkend leren. Het laatste raakt aan de mythe van EVC als op zichzelf staande voorziening. Mythe, omdat de praktijk uitwijst 'dat er op ruime schaal sprake is van EVC-procedures met een beperkte geldigheid tot een enkele opleidingsinstelling' (citaat uit de bijdrage van Wynand Wijnen elders in dit nummer). De vraag is of het tot de door Wijnen gewenste situatie, waarin sprake is van onafhankelijke erkenning van verworven competenties, kan komen. Wellicht biedt het toewerken naar het ontstaan van algemeen erkennende EVC-certificaten, die het niveau van één school of instelling overstijgen, soulaas. In het project 'Intake Assessment hbo-v: Opleidingsspecifieke Assessments Op Maat' van een

samenwerkingsverband van 17 hogescholen en hun werkveld wordt momenteel, met ondersteuning vanuit KBA, ervaring opgedaan met het EVC-certificaat als hoeksteen van (het streven naar) EVC als op zichzelf staande voorziening. In hoeverre de betrokken hogescholen een door een andere hogeschool opgesteld EVC-certificaat van een kandidaat voor de opleiding verpleegkunde ook daadwerkelijk onverkort accepteren moet in de praktijk nog blijken. Een knelpunt waarop men hierbij stuit is dat de hogescholen heel verschillende EVC-procedures hanteren: volstaat bij de ene school het invullen van een portfolio en een gesprek hierover, bij de andere school werkt men hiernaast vrijwel altijd met toetsen en praktijkassessments. In een poging meer uniformiteit te brengen in de EVC-procedures in de opleiding verpleegkunde van de betrokken hogescholen wordt in het project een algemene 'Handleiding EVC-procedure hbo-verpleegkunde' ontwikkeld (Werkgroep assessment hbo-v, 2007).

#### **UITVOERBAARHEID VAN EVC**

Voor de uitvoerbaarheid van het EVC-principe zijn uiteraard instrumenten nodig, die overigens zoals uit diverse bijdragen in dit themanummer blijkt, ook al vaak worden toegepast. In dit verband zijn verschillende concrete instrumenten van belang, die op één of meerdere onderdelen in de trits van herkennen tot en met competentieontwikkeling inzetbaar zijn.

De erkenningsdimensie is in die trits cruciaal, niet als te isoleren dimensie of omdat deze op zich het meest belangrijk is, maar vanwege de maatschappelijke legitimering die daarmee aan EVC wordt gekoppeld. Het is dé dimensie waardoor ook de andere dimensies in de trits zich maatschappelijk gelegitimeerd uitkristalliseren, en waarvan derhalve belangrijke impulsen kunnen uitgaan naar enerzijds herkennen en waarderen, en anderzijds naar – intrinsieke en extrinsieke – motivatie van deelnemers voor verdere competentieontwikkeling. Erkenning is de sleutel tot daadwerkelijke leerwegaafhankelijke competentieverwerving. En daarmee ook tot maatwerk in de verdere competentieontwikkeling en het leren. Ook in het kader van flexibilisering van arbeidsvoorwaarden en/of functiedifferentiatie kan de

erkenningsdimensie een belangrijke rol vervullen. Erkenning maakt dat toepassing van het EVC-principe niet blijft steken in softe, weinig grijpbare en in de praktijk moeilijk geaccepteerde noties. Onder de erkenningsdimensie moet dus een dikke streep gezet worden als kernelement van EVC. De directe koppeling van de erkenningsdimensie aan maatschappelijke legitimering is in de kern de achtergrond van de nadruk die in discussies over EVC wordt gelegd op kwaliteitsborging.

---

*EVC is een principe, een perspectief van waaruit gedacht en gehandeld wordt bij het realiseren van nagestreefde doelen.*

---

Joosten-ten Brinke en Van Dinther concluderen in hun bijdrage in dit themanummer naar mijn mening terecht dat vergelijkbaarheid en transparantie de belangrijkste pijlers zijn voor de kwaliteit van EVC-procedures. Het gaat dan, in het geval van EVC-procedures die gericht zijn op landelijk geldende kwalificaties, volgens hen bovenal om vergelijkbaarheid van de in de procedures gehanteerde standaarden, qua formulering van de competenties, vormgeving en presentatie. Dit is een eerste voorwaarde voor bredere acceptatie van de uitkomsten van een EVC-procedure dan alleen door de direct betrokken scholen en bedrijven.

#### **STIMULERING VAN EVC VIA FACETBELEID**

EVC is noch een instrument, noch een op zichzelf staand doel. Het is een principe, een perspectief van waaruit gedacht en gehandeld wordt bij het realiseren van in het beleid en/of de praktijk nagestreefde doelen. Dat geldt ook voor het domein van de arbeidsmarkt van elk beroep. Zoals bijvoorbeeld het domein van de onderwijsgevenden, waar kwalificering en bekwaamheidsontwikkeling van nieuw en zittend onderwijspersoneel centraal staan. Flexibele opleidingstrajecten op maat respectievelijk schoolontwikkeling en onderwijsvernieuwing zijn hier de doelen. Stimulering

van het gebruik van EVC staat dan ook expliciet in functie van genoemde doelen. Als zodanig gaat het bij EVC dan ook niet om een autonome, nieuwe poot in het beleid en de praktijk van – in dit voorbeeld – het onderwijsveld. Bij EVC gaat het om een principe ter facilitering of ondersteuning bij het realiseren van die doelen. Het bevorderen en verzilveren van het competentiepotentieel staan daarin centraal.

Ook instrumenten op basis waarvan (toekomstige) beroepsbeoefenaren kunnen aantonen over welke competenties zij beschikken, dienen in het licht gezien te worden van het EVC-principe, in dienst van die doelen.

Beleid en praktijk op het gebied van EVC kunnen derhalve niet anders beschouwd worden dan als facetbeleid, gericht op versterking van de faciliterende, ondersteunende bijdrage van EVC aan de inhoud en vormgeving van flexibele opleidingstrajecten op maat en van beleid gericht op ontwikkeling en vernieuwing. EVC is idealiter gericht op de ‘hogere orde’ doelen van beleid en praktijk. Doorslaggevend in een dergelijk facetbeleid zijn verspreiding, transparantie en commitment van de belangrijkste stakeholders. Succesvolle toepassingen van het EVC-principe zijn afhankelijk van de beschikbaarheid en inzet van passende instrumenten, waarvan de kwaliteit – zeker op de erkenningsdimensie – voldoende geborgd is.

**Dr. Jos Frietman** is als algemeen directeur/senior onderzoeker verbonden aan het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen. KBA verricht in opdracht van derden onafhankelijk, beleidsgericht onderzoek en daarvan afgeleid ontwikkelingswerk op het gebied van de aansluiting tussen onderwijs en arbeid (zie ook [www.kenniscentrum-ba.nl](http://www.kenniscentrum-ba.nl)).

#### LITERATUUR

- Hövels, B. en Kutscha, G. (2000). *Berufliche Qualifizierung und lernende Region. Ein deutsch niederländischen Vergleich*. Amsterdam/Berlijn, MGK/BMWB.
- Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (2005). *KennisKatern Lerende regio. Over het mobiliseren van het vernieuwend vermogen in de regio*. Nijmegen, KBA.
- Klaijnsen, A., Hövels, B., Osch, C. van en Dungen, M. van den (2005). *Bevoegd zijn en bekwaam blijven! EVC voor nieuw en zittend onderwijspersoneel*. Nijmegen: KBA.
- Thomas, E. (1999). *EVC aan de poorten van het HBO*. Nijmegen: ITS.
- Thomas, E. en Frietman, J. (1998). *(H)erkennen van elders verworven competenties*. Nijmegen: ITS.
- Werkgroep assessment hbo-v (2007). *Handleiding EVC-procedure hbo-verpleegkunde*. Nijmegen: KBA.
- Werkgroep EVC (2000). *De fles is halfvol*. Den Haag: Ministerie van Economische zaken.