

9

Evc tussen arbeidsmarkt en scholing

auteurs

Drs. Luuk Hogeboom
Dr. Harm van Lieshout

9.1 Inleiding

9.1.1 Erkenning van verworven competenties (evc)

Erkennen van verworven competenties (evc) is een procedure gericht op het herkennen, het waarderen en het verder ontwikkelen van wat iemand in elke mogelijke leeromgeving (formeel of informeel) reeds heeft geleerd (Van Lieshout, Kamphuis, Jellema & Wilthagen, 2005: p. 158). Mensen leren overal, continu en leerwegaafhankelijk. Het doel van evc is het zichtbaar maken, waarderen en erkennen van competenties met als resultaat verzilvering van ervaring, kennis en vaardigheden in de vorm van een *ervaringscertificaat*. Het gaat om erkenning van werk- en denkniveau, doorgroeimogelijkheden in een bedrijf, een verhoogde kans op de arbeidsmarkt en een mogelijke verkorting van een opleidingstraject.

9.1.2 Waarom evc?

Evc past in het idee van een Leven Lang leren (LLL), politiek vooral gemotiveerd door de noodzaak tot economische groei, behoud van concurrentiepositie en de overgang naar een kenniseconomie. Technologische en andere innovatie maakt dat het gevraagde opleidingsniveau op de arbeidsmarkt langzaam stijgt, en dat de inhoud van beroepen steeds regelmatig verandert. Bovendien verandert de samenstelling van de arbeidsmarkt: sommige beroepen worden kleiner of sterven zelfs langzaam uit, anderen worden groter of ontstaan nieuw. Werknemers kunnen er niet vanuit gaan dat hun initiële (beroeps)opleiding een voldoende basis is voor hun hele werkzame leven. Ze zullen binnen hun oorspronkelijke beroep moeten bijleren, of zelfs van beroep moeten veranderen. In Europees verband zijn daarom in Lissabon in maart 2000 ambitieuze doelstellingen afgesproken: in 2010 moest de EU zijn veranderd in de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld, met een arbeidsparticipatie van 70% en een economische groei van 3%.

Je hoeft niet per se terug naar school om bij te leren. Werknemers leren op de werkplek en in (in)formele scholing bij hun werkgever(s), en burgers leren ook thuis, privé, en in vrijwilligerswerk van allerlei aard. Formele bij- en omscholing is niet gratis. De ratio achter evc is in de kern heel eenvoudig: later we eerst vaststellen wat iemand al weet en kan, voordat we eventueel tot formele bij- of omscholing overgaan. Evc kan zo helpen voorkomen dat mensen in opleiding moeten voor competenties die ze al beheersen, en de kosten van om- en bijscholing tot het noodzakelijke helpen beperken.

Daar kan natuurlijk niemand tegen zijn, en dus heeft de Nederlandse overheid de afgelopen jaren beleid gericht op stimulering van LLL in het algemeen en evc in het bijzonder in (met name) mbo en hbo. De Tijdelijke stimuleringsregeling Leven Lang Leren 2010-2011, die het LLL programma van de Hanze-hogeschool Groningen en zes andere hogescholen heeft mogelijk gemaakt, is

daar een voorbeeld van. Doel van dit overheidsbeleid was om meer bewustzijn te creëren bij de betrokken actoren ten faveure van LLL, en om het aanbod aan LLL en het aantal burgers dat er gebruik van maakt verder te vergroten.

De projectdirectie Leren en Werken, een gezamenlijke directie van OCW en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (szw), had bijvoorbeeld als opdracht leerwerktrajecten te realiseren, om het opleidingsniveau van de Nederlandse (beroeps)bevolking te helpen verhogen met het oog op de Lissabon-doelstellingen. Leerwerktrajecten kunnen op twee wijzen worden gerealiseerd, namelijk via een duaal traject (leren en werken tegelijkertijd op de werkvloer) of een evc-traject (erkennen van verworven competenties). In haar Plan van Aanpak 2008-2011 gaf de projectdirectie aan, dat het aantal gerealiseerde duale trajecten ruimschoots is gehaald, maar dat ondanks een flinke groei het aantal gerealiseerde evc-trajecten achterblijft bij de doelstelling (Projectdirectie Leren & Werken, 2007).

In het hbo bood een inmiddels groot aantal hogescholen gedurende enkele jaren als erkende aanbieder een evc-procedure aan. Deze procedure voldoet aan de landelijke kwaliteitscode evc. In 2007 is in het kader van de eerste stimuleringsregeling evc in het hbo in 13 projecten door hogescholen ervaring opgedaan met de ontwikkeling en uitvoering van evc (Van den Dungen, Westerhuis & Leushuis, 2011). Evc-procedures zijn ontwikkeld om formele, non-formele en informele leer- en werkervaringen te waarderen ten opzichte van landelijk erkende hbo-standaarden ofwel Croho-kwalificaties. In 2008 (15 projecten) en 2009 (11 projecten) is een vervolg gegeven aan de regeling met in 2008 een uitbreiding naar de ontwikkeling van maatwerk werkend leren. De ambities met evc van de hogescholen lagen in 2007, 2008 en 2009 hoger dan wat er gerealiseerd werd: in 2009 lag de realisatie op 2.304 evc-trajecten, 64% van de doelstelling van 3.580 (Van den Dungen et al., 2011: p. 4).

Dat roept de vraag op, waarom evc, dat in theorie voor alle actoren zo'n goed en goedkoop instrument lijkt, zo traag van de grond komt. Die vraag kan in zijn algemeenheid gesteld worden, maar wij richten ons specifiek op evc in het hbo. En die vraag werd (onvermoed en onverhoopt) nog relevanter toen in de zomer van 2011 een zestal hogescholen (waaronder de onze) kort na elkaar besloten om voorlopig te stoppen met het aanbieden van evc-trajecten.

We proberen de vraag te beantwoorden via desk research. In *paragraaf 9.2* ontwerpen we een eenvoudige actor-gecentreerde institutionalistische (Scharpf, 1997) theorie die zich richt op de waarde van evc voor de directe actoren. In *paragraaf 9.3* proberen we aan de hand van die theorie in de literatuur genoemde verklarende factoren voor de trage groei van evc systematisch te ordenen. In *paragraaf 9.4* proberen we vervolgens aan de hand van die theorie de dreigende teloorgang van evc in het hbo te begrijpen.

9.2 De verschillende waarden van evc

9.2.1 De ideale balans

Duvekot (2006: p. 8) presenteert een ideale balans tussen actoren met betrekking tot evc:

- het individu realiseert zich dat hij/zij sowieso al een leven lang leert en documenteert deze leerervaringen;
- organisaties hebben hun vraagarticulatie op orde en kunnen hun veranderende behoefte aan competenties duidelijk maken
- de kennisinfrastructuur ondersteunt via maatwerk individu en organisatie;
- op macroniveau bestaan gunstige randvoorwaarden via wet- en regelgeving.

Die balans klinkt inderdaad vrij ideaal, maar is nog verre van bereikt. Voor een scherpe analyse kan de omschrijving van Duvekot actor-gecentreerder worden gemaakt door de volgende zaken aan te scherpen:

- we vervangen 'kennisinfrastructuur' in de derde bullet door onderwijsinstellingen;
- we omschrijven de vierde bullet als 'een overheid die de evc-markt ondersteunt door stimulerende wet- en regelgeving'.

9.2.2 De noodzakelijke standaard

Nu kan het in beeld brengen en waarderen van iemands competenties nooit in het luchtledige. Daar is altijd een meetlat voor nodig: een competentie-standaard. Dit kan een functie- of brancheprofiel zijn of het competentieprofiel van een specifieke opleiding. De kwaliteitscode evc schrijft voor dat er een erkende evc-standaard gehanteerd wordt door de aanbieder. Op het niveau van het middelbaar beroepsonderwijs worden die erkende standaarden gevormd door de door de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven voorgestelde en door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (ocw) vastgestelde kwalificatiestructuur: het samenhangend en gedifferentieerd geheel van opleidingsdomeinen, kwalificatiedossiers en bijbehorende kwalificaties, vastgelegd in het Centraal register beroepsopleidingen (Crebo).

Dankzij die landelijke kwalificatiestructuur is de waarde van een diploma of deelcertificaat instellingsonafhankelijk: het maakt niet uit waar ik het gehaald heb, het telt in het hele land en zelfs heel Europa. Dat is belangrijk voor de waarde van evc voor het individu: als ik met de euro alleen in mijn eigen wijk zou kunnen betalen, zou die munt een stuk minder waarde hebben dan als ik er in praktisch de hele wereld mee kan betalen. Maar het is even belangrijk voor de toekomstige werkgever. Zoals de Inspectie van het Onderwijs (2009) terecht constateert:

‘Het toegenomen belang vereist dat het Ervaringscertificaat de individuele burger, de werknemer of de werkgever een nauwkeurige en waarheidsgetrouwe foto biedt van de competenties die iemand op dat moment bezit, in vergelijking tot een opleidings- of beroepenstandaard uit Crebo, Croho of een branche. Het Ervaringscertificaat kan de opmaat zijn voor een verzilveringsprocedure in het onderwijs of kan worden ingezet ter verbetering van de arbeidsmarktpositie. In beide gevallen dient duidelijk te zijn wat de waarde van het Ervaringscertificaat is en wie deze waarde garandeert.’

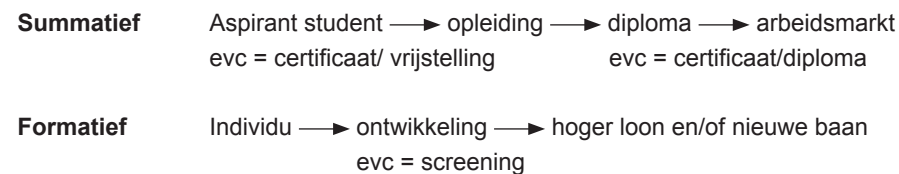
In het hoger onderwijs gaat het om de standaarden uit het Centraal register opleidingen hoger onderwijs (Croho) De hantering van deze erkende standaard draagt bij aan een civiel effect van de afgegeven certificaten, aan betrouwbaarheid, validiteit, eenduidige normen, inwisselbaarheid en uitwisselbaarheid. Doordat in de kwaliteitscode evc is voorgeschreven dat de Croho-standaarden als meetlat gebruikt kunnen worden, ontstaat een automatische koppeling met hogescholen (zowel publieke als private). De landelijke Croho-standaarden zijn echter zeer algemeen geformuleerd en het beoordelen van een evc-kandidaat op basis van deze standaard is niet of nauwelijks mogelijk. Hogescholen werken daarom met van de Croho-standaard afgeleide opleidingsstandaarden. Deze opleidingsstandaarden verschillen per hogeschool en daarmee de uitwerking van de meetlat die in een evc-traject wordt gebruikt. Een ervaringscertificaat van de ene hogeschool is daarom moeilijk te vertalen naar de eigen onderwijspraktijk van een andere hogeschool. We zullen zien dat dat uitmaakt voor de waarde van evc.

9.2.3 Twee benaderingen van evc

Verder is het onderscheid tussen de summatieve en formatieve benadering van evc relevant (Duvekot, Schuur & Paulusse, 2005: p. 3). De summatieve benadering richt zich op het doel van certificering van competenties, en dus op een overzicht van competenties, herkenning, en waardering. Als evc een stap verder gaat en praktisch leren en/of persoonlijke competentieontwikkeling mee omvat, noemen we dat een formatieve benadering. Deze benadering is proactief en ontwikkelingsgericht door een persoonlijk leer-, carrière- en ontwikkelingspad te ontwerpen.

Dit onderscheid is, in termen van primaire focus op onderwijs- en arbeidsmarktloopbaan, als volgt schematisch te duiden (figuur 9.1):

Figuur 9.1 **Summatieve en formatie benadering van evc**



De summatieve benadering is primair gericht op diplomaverwerving. Op dat traject neemt evc twee te onderscheiden specifieke vormen aan. Maximaal leidt een evc-procedure direct tot de toekenning van een bepaald diploma /certificaat; op zijn minst leidt het tot onderwijsvrijstellingen / deelcertificaten op weg naar zo'n diploma.

In de formatieve benadering (en op de arbeidsmarkt) is een formeel diploma, laat staan een onderwijsvrijstelling, lang niet altijd nodig om een evc-procedure voor de werknemer de moeite waard te maken. Een mooi voorbeeld is een medewerker in de zakelijke dienstverlening die een promotie onthouden werd bij zijn werkgever, evc bij een hogeschool onderging om aan te tonen wel degelijk over bepaalde competenties te beschikken, en alsnog promotie kreeg. Er was geen onderwijsvrijstelling of diploma beoogd of nodig in dit hele traject, om toch direct een economisch relevant effect te hebben.

Dit onderscheid tussen formatieve en summatieve benadering is hoogst relevant als we hierna per relevante actor ingaan op opbrengsten en kosten van evc. Die opbrengsten en kosten zijn als regel (en voor elke actor) anders vanuit een summatieve of formatieve benadering. Kosten en opbrengsten staan in relatie tot een doel, en het onderliggende (primaire) doel is anders bij summatieve en formatieve benaderingen.

9.2.4 De relatieve waarde van evc

Met de waarde van evc bedoelen we niets meer of minder dan de opbrengst minus de daarvoor gemaakte kosten van evc voor de desbetreffende actor. Het zal duidelijk zijn, dat die waarde per type actor verschilt, en per type actor, ook per individu.

Neem als referentievoorbeeld een evc-procedure voor een persoon, die de persoon zelf volledig betaalt, en die direct leidt tot toekenning van een diploma, waardoor de nieuw gediplomeerde vanwege de geldende (en algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsmarktvereenkomst (cao) bij het uitoefenen van de desbetreffende functie in die branche per direct leidt tot een loonsverhoging voor de nieuw gediplomeerde. Voor de volgende actoren is dan sprake van de volgende kosten en baten:

- als de persoon in kwestie *werknemer in dienst van een bedrijf in deze branche* is, heeft hij/zij zelf een investering gedaan (de kosten van de evc-procedure gedragen) die ook direct tot rendement (een loonsverhoging) leiden;
- als de persoon in kwestie *werknemer in dienst van een bedrijf in een andere branche* is, heeft hij/zij dezelfde investering gedaan, maar is er nog geen rendement, en kan dat rendement pas ontstaan als hij/zij de desbetreffende functie in de branche waarvoor hij/zij zich heeft laten bijscholen vindt. De kans op het vinden van zo'n functie is natuurlijk wel verhoogd door het behalen van een diploma, dus er is wel een indirecte baat (hogere kans op de gewenste baan) maar nog geen directe (nieuwe baan of meer loon);

- als de persoon in kwestie *werkloos-werkzoekend* was, mag hij/zij hopen dat de evc-procedure is betaald door de uitkeringsinstantie, en heeft hij/zij dus zelf geen investering hoeven te doen, terwijl de kans op de gewenste baan wel is vergroot;
- de *werkgever in de branche waarvoor de evc relevant is* mag blij zijn dat zijn/haar werknemer de investering in de procedure zelf heeft gedaan, maar moet deze nu wel hoger loon betalen. In de Nederlandse praktijk zal de werkgever vaak zelf (althans een deel van) de procedure hebben betaald;
- de *werkgever in een andere branche* mag vrezen dat zijn werknemer binnenkort vertrekt naar de branche waarvoor hij/zij zich zojuist heeft laten evc-en. Deze werkgever heeft daar echter niet financieel aan bijgedragen; in een ideale kennisintensiteit stimulerende arbeidsmarkt zou deze werkgever – ook al heeft hij/zij straks geen baat van de nieuwe opleiding – misschien toch een bijdrage aan de procedure hebben geleverd;
- de (*hogere*) *onderwijsinstelling die voor de desbetreffende nieuw functie opleidt* verliest door de geslaagde evc een mogelijke nieuwe deeltijdstudent, die anders althans een deel van de opleiding had moeten volgen om dat diploma te behalen;
- de (*hogere*) *onderwijsinstelling die voor de desbetreffende nieuw functie evc't* heeft een betalende klant passend kunnen bedienen. Dat heeft haar, naast de inkomsten voor de evc-procedure, een tevreden burger (de evc'er) en een hopelijk tevreden (nieuwe) werkgever opgeleverd, en zij heeft ook een bijdrage geleverd aan een betere matching in de regionale arbeidsmarkt die haar hopelijk door landelijke en regionale overheden in dank wordt afgenomen;
- de *uitkeringsinstantie* van een werkloos-werkzoekende die zich op eigen kosten laat evc-en mag zich gelukkig prijzen met zo'n zelf (ook financieel) verantwoordelijkheid nemende klant. Ooit waren reïntegratiebudgetten van die uitkeringsinstanties bedoeld om dergelijke investeringen te doen, maar die budgetten lopen fors terug.

De bovenstaande opsomming geeft nog niet eens een volledig overzicht van alle mogelijke betrokken actoren en alle mogelijke kosten/baten-posities van die actoren. Hopelijk is de opsomming wel afdoende om duidelijk te maken, dat:

- 1 kosten en baten inderdaad sterk afhangen van de precieze positie van de actor, zowel in de beginsituatie, als de beoogde eindsituatie;
- 2 de baten van de één regelmatig de kosten van de ander zijn. De kost van de werknemer die investeert is de baat van de werkgever die niet hoeft te investeren, en vice versa. En de baat van loonsverhoging voor de ge-evcde werknemer is de kost voor de werkgever;
- 3 de baten als regel onzeker zijn. In ons voorbeeld is de loonsverhoging zeker omdat we zijn uitgegaan van een cao-recht op die beloning. Doorgaans moet, bijvoorbeeld, de werknemer maar afwachten of de werkgever hem/haar ook beloont (met een loonsverhoging en/of promotie) voor een hoger diploma;

9.2.5 Arbeidsmarktrelevantie tussen formatieve en summatieve benadering van evc

Het onderscheid tussen een formatieve en summatieve benadering van evc is daarbij nog een relevante factor die het kosten/baten perspectief van elke actor beïnvloedt. Het voordeel van summatief evc is dat er sprake is van een diploma/certificaat. Een diploma geeft bepaalde rechten. Toch is ook de waarde van een diploma aan fluctuaties onderhevig. Een opleiding als textielarbeider in Twente of mijnwerker in Limburg had ook grote waarde op de regionale arbeidsmarkt, maar nu veel minder.

In die zin is juist ook het formatieve aspect van evc relevant vanuit de optiek van *employability*: het vergroten van je kansen op de arbeidsmarkt. Voor werklozen kan evc een belangrijk instrument zijn om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, juist doordat ze laten zien voor ander werkgeschikt te zijn – direct, of na een korter scholingstraject, omdat ze diverse relevante competenties al beheersen. Hetzelfde geldt voor werknemers voor wie ontslag dreigt bij reorganisatie en sluiting van bedrijf. En voor werknemers die niet met ontslag worden bedreigd, kan het instrument worden gebruikt als feedback op waar de werknemer nu staat qua competentieontwikkeling in het licht van de huidige of toekomstige functie. Voor de werkgever is het een interessant instrument om de competenties van zijn/haar werknemers in kaart te brengen als Human Resources (HR) instrument. In al deze gevallen is een nieuw diploma (summatief) nog steeds mooi meegenomen als documentatie voor de eerder verworven competenties – maar is dat diploma *an sich* niet direct een doel waar je extra investeringen voor doet als de gewenste nieuw match (baan) ook zonder dat diploma bereikbaar is.

9.2.6 De waarde van evc voor de drie belangrijke actoren

In deze paragraaf vertalen we eerdere inzichten naar een basaal kosten/baten-perspectief voor drie basale actortypen: het individu, de werkgever, en de onderwijsinstelling.

Evc: belang voor individuen

Doorgaans ligt het belang van evc voor een individu in dat het hem/haar op weg helpt naar een hoger loon en/of een andere baan. Dat geldt zelfs, als de evc op de eerste plaats bedoeld is als tussenstap voor inschrijving bij een nieuwe opleiding. Hoewel zo'n opleiding dan het tussendoel is, is het doel van die opleiding uiteindelijk ook nog steeds latere loonsverhoging/promotie/baanwissel op de arbeidsmarkt.

Als het individu een carrièrestap beoogt is de vraag: wie stelt tijd en geld beschikbaar? Een evc-assessment duurt bijvoorbeeld 1 dag en kost € 1.350,-. Maar daarbovenop komt de tijd die het de klant kost om het eigen portfolio op orde te krijgen. Uit onderzoek (Borghans, Fouarge & De Grip, 2011) is bekend dat de bereidheid om aan scholing deel te nemen lager is als er een eigen financiële

bijdrage wordt gevraagd van de werknemer, en hoger is als de training in de baas z'n tijd kan worden gevolgd. Evc helpt dan wel kosten voor verdere scholing terug te brengen tot het hoogst noodzakelijke, maar er resteert wel de vraag wie (werknemer, huidige werkgever, toekomstig werkgever) de kosten van evc draagt.

Evc: belang voor werkgevers

De razendsnelle ontwikkelingen in de economie en op de arbeidsmarkt maken dat de personeelsplanning van organisaties een voortdurend punt van aandacht zou moeten zijn. Aan organisatie en het personeel worden steeds nieuwe en hogere eisen gesteld. Personeel moet zich voortdurend aanpassen aan nieuwe omstandigheden en is nooit uitgeleerd. In een evc-traject wordt niet alleen inzichtelijk gemaakt over welke competenties medewerkers beschikken, maar het traject geeft ook inzicht in wat zij nog kunnen leren. Zo helpt evc het optimale uit medewerkers te halen en als organisatie flexibel te reageren op de continue stroom aan veranderingen. Daarnaast is het in verband met kwaliteitsnormen en certificeringen van organisaties soms noodzakelijk om formeel erkend te hebben wat er bij het huidige personeelsbestand aan competenties in huis is. En als evc voorafgaat aan verdere scholing, helpt het de kosten van die verdere scholing tot een noodzakelijk minimum te beperken.

Zandvliet, Derksen & Van der Heide (2010) geven vier redenen die werkgevers noemen om evc in te zetten. De belangrijkste reden om evc te gebruiken is zonder meer de verkorting van de opleidingsduur en dat evc moet leiden tot een (erkend) diploma. De tweede reden is om via evc letterlijk en figuurlijk de werkervaring van medewerkers te erkennen en te waarderen. De medewerker wil erkenning van zijn kwaliteiten. Evc heeft daarmee een zelfstandige waarde: medewerkers beschikken na het evc-traject over een (deel van een) startkwalificatie. Hiermee komen we bij de derde reden. Het kan namelijk blijken dat voor de medewerker een performanceverbetering een mogelijkheid is, soms in het eigen werk, soms door de doorstroom naar andere functies te stimuleren. Als laatste wordt evc ingezet bij uitstroom, waardoor medewerkers beter bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Het betrouwbaar in beeld krijgen van de competenties van werknemers is dus een voordeel voor werkgevers. Maar het kan ook nadelen hebben: misschien leidt evc tot wensen voor loonsverhoging of promotie, of vergroot het onbedoeld de kans op vertrek van je goede werknemer naar een andere werkgever.

Evc: belang voor hogescholen

Evc-trajecten genereren – juist ook als ze niet direct tot een diploma leiden – indirect instroom voor de (deeltijd)opleidingen. Er worden door evc doelgroepen bereikt die anders niet of in veel mindere mate door de hogescholen bereikt worden. Bovendien kan evc dienen als vliegwiel voor incompanytrajecten en past het dus goed bij de gedachte om in co-makership met de bedrijven uit de regio vorm te geven aan LLL.

Als evc als dienst zich volledig kostendekkend moet terugverdienen voor diezelfde hogescholen als evc-aanbieder, dan is natuurlijk wel een bepaalde massa aan evc-trajecten nodig om deze rendabel kunnen aanbieden.

9.3 Verklarende factoren uit de literatuur

De voorgaande paragraaf was een empirisch-theoretische verkenning van het belang (tussen kosten en baten) van diverse actoren bij evc. In deze paragraaf vertalen we dat naar een actor-gecentreerde beschouwing van stimulansen en remmingen op weg naar een (gedeeltelijke) investering in evc. We doen dat opnieuw empirisch-theoretisch. De basis wordt gevormd door desk research naar mogelijke verklaringen voor een bij de ambities achterblijvende groei van evc in het hbo.

9.3.1 Individuen

In de literatuur vinden we de volgende factoren die in de praktijk het voor individuele burgers (werkenden of werkloos, werkzoekenden of inactieven) minder aantrekkelijk maken om voor evc te kiezen dan de beleidstheorie veronderstelt:

- de kosten zijn significant, ook al hebben de hogescholen de vraagprijs al naar beneden bijgesteld naar € 1.350,- om meer klanten te kunnen aantrekken;
- voor de kandidaten is het moeilijk te achterhalen waar ze moeten zijn bij de hogescholen om deel te kunnen nemen aan een evc-procedure (FCB, 2008);
- de met de procedure gemoeide tijd (bijvoorbeeld om het portfolio samen te stellen) maakt de feitelijk kosten nog hoger;
- de investering leidt vaak nog niet tot een concrete opbrengst op de arbeidsmarkt: er ontstaat doorgaans geen automatisch recht op een nieuwe baan, promotie, loonsverhoging, en vaak is het resultaat nog niet eens een diploma maar 'slechts' een ervaringscertificaat;
- de waarde op de opleidingsmarkt van evc is ook laag en onzeker. Slechts 20% van alle evc's (over alle opleidingsniveaus) leidt direct tot diplomering, 46% tot aanvullende scholing bij de evc-aanbieder, en 28% tot aanvullende scholing bij een andere instelling (Kans et al., 2010). Voor men een diploma heeft, komen er dus in de meeste gevallen nog opleidingskosten voor die verdere scholing. Evc levert regelmatig weinig vrijstellingen op, soms minder dan de duur en tijdsinvestering van de procedure.
- maar misschien nog wel belangrijker is dat het niet zeker is dat (andere) hogescholen de uitkomsten van evc ook daadwerkelijk tot vrijstelling van opleidingsonderdelen laten leiden. Binnen de instellingen zelf is dit als regel geen probleem, omdat de examencommissies voldoende vertrouwen in de evc-procedures van de eigen instelling hebben om op basis hiervan een diploma te verstrekken. Tussen instellingen is dit een ander verhaal. Examencommissies lijken niet geneigd op basis van alleen het ervaringscertificaat zelf diploma's te verstrekken en willen minstens ook het portfolio zien (Kans et al., 2010). Evc-rapportage wordt dus niet altijd overgenomen door andere hogescholen (FCB, 2008; Van den Dungen et al., 2011);

- anders dan bij de landelijke kwalificatiestructuur in het mbo kent het hbo in principe geen deelcertificaten die een bepaalde waarde in de arbeidsmarkt hebben;
- wie toch al genegen is zich in te schrijven voor een vervolgopleiding is goedkoper uit om zich eerst in te schrijven voor de opleiding, en daarna vrijstelling aan te vragen bij de examencommissie voor bepaalde examenonderdelen. En minimaal 40% van de evc-deelnemers blijkt in het verlengde van het evc-traject ook een diploma te halen (Stoel & Wentzel, 2011).
- de doorlooptijd van de procedure is erg lang;
- te weinig begeleiding voor de kandidaat bij het vullen van het portfolio; kandidaten zijn niet gewend hun werkleerervaringen uit te drukken in termen van competenties, laat staan het vullen van een portfolio (FCB, 2008).
- de stellige indruk dat veel evc-deelnemers in het hbo primair deelnemen met het oog op een vervolgopleiding wordt bevestigd door een onderzoek onder evc-deelnemers van de Hanzehogeschool Groningen (HG). 22 deelnemers aan de evc-procedure van de HG is vooraf gevraagd naar het doel dat men had met evc. 17 personen gaven aan bijscholing of het volgen van een opleiding als doel te hebben. Slechts 5 personen hadden als doel om, afhankelijk van het aantal erkende competenties, het ervaringscertificaat te willen gebruiken voor loopbaanontwikkeling. Deze personen zijn in een interview gevraagd naar het resultaat dat het ervaringscertificaat hen heeft opgeleverd op de arbeidsmarkt of binnen hun huidige organisatie. Al deze personen gaven aan reeds een opleiding te hebben gevolgd of op korte termijn met een opleiding te willen starten (Sanders, 2010);
- misschien is er ook wel een basis voor die diploma-focus van veel evc-kandidaten. Stoel & Wentzel (2011) hebben onderzoek gedaan naar de effecten van evc. Op basis daarvan concluderen zij dat veel effecten die aan *evc* worden toegeschreven onder invloed van het *opleidingsdiploma* tot stand komen. Zij stellen dat evc werkt als een katalysator, en ervoor lijkt te zorgen dat mensen meer rendement halen uit het managen van hun loopbaan. Hun inspanningen leiden vaker tot waarneembare loopbaanprogressie. Als de ondersteuning van de (direct)leidinggevende en HR/P&O daarbij bovengemiddeld is, neemt de kans op loopbaanprogressie bij de groep die een ervaringscertificaat heeft verkregen nog meer toe. Uit alle door hen genoemde bronnen blijkt diplomering het meest evidente effect van evc te zijn. Helaas maken zij geen onderscheid tussen evc in het mbo en hbo, waardoor niet is te achterhalen of deze cijfers exact hetzelfde zijn voor het hbo.

9.3.2 Werkgevers (en uitkeringsinstellingen)

In de literatuur vinden we de volgende factoren die in de praktijk het voor werkgevers en uitkeringsinstanties minder aantrekkelijk maken om voor evc te kiezen dan de beleidstheorie veronderstelt:

- onbekendheid met evc bij de uitkeringsinstellingen. 'De mensen van het uwv weten nauwelijks wat evc is' (Van den Dungen et al., 2011);
- 'Op management- en directieniveau is er overeenstemming, maar er ontstaat weerstand bij de uitvoering of een MR' (Van den Dungen et al., 2011);
- op de werkvloer zijn nogal wat discussies over de waarde van evc. Het 'normale' hbo-diploma wordt als beter beoordeeld (Speets, Schuur & Duvekot, 2010);
- het moeilijk uitwisselbaar zijn van een ervaringscertificaat tussen de verschillende hogescholen wordt als negatief ervaren en men vraagt zich af wat de waarde is, zeker zolang bedrijven moeilijk hun bedrijfsfunctieprofielen terug kunnen vinden in de beschrijving van een certificaat (Speets et al., 2010); 'Ons bereiken signalen dat sommige hogescholen weinig doen met behaalde evc resultaten als het gaat om verlenen van vrijstellingen. Dit is uiteraard geen goed recept om een aantrekkelijke partner te worden voor bedrijven bij de scholing van werkenden.' (VNO-NCW & MKB-Nederland, 2009: p. 14). De Commissie Hoger Onderwijs van VNO-NCW & MKB-Nederland (2009) stelt dat voor bedrijven en werknemers belangrijk is dat de in de beroepspraktijk geleerde competenties die getoetst zijn middels een evc-toets ook door hogescholen worden erkend en vertaald in vrijstellingen;
- er wordt geen maatwerktraject geleverd als vervolg op de evc-procedure; het werkveld heeft behoefte aan scholing en opleiding op maat als vervolg op een evc-procedure (Kenniscentrum evc, 2009).

Op basis van een mondelinge enquête onder 35 bedrijven constateren Speets et al. (2010) dat vrijwel al deze organisaties een regeling voor persoonlijke ontwikkeling hebben, doorgaans op basis van de cao. Ontwikkeling van het personeel vindt meestal plaats door scholing. Evc (ervaringscertificaat) wordt wel genoemd, maar in beperkte mate ingezet als instrument. Het wordt als een bruikbaar instrument gezien, maar de meeste bedrijven vinden het jammer dat het ervaringscertificaat geen erkende waarde heeft ('veterstrikdiploma').

'Evc is voor organisaties multi-interpretabel. Zij gebruiken verschillende vormen van evc naast de mogelijkheid van het ervaringscertificaat, daar hun doel loopbaanontwikkeling, flexibilisering en inzetbaarheid is en de persoonlijke doelen van de individuele werknemers zich ook richten op persoonlijke ontwikkeling. Het ervaringscertificaat vraagt een hoge investering voor slechts een beperkt doel: het meten aan de hand van een landelijke opleidingsstandaard.' (Speets et al., 2010: 3).

Speets et al. (2010) komt op grond van een literatuurstudie tot de volgende kritieke punten bij het hbo waardoor de samenwerking tussen hbo en bedrijfsleven niet verder kan komen:

- weet iedereen binnen de school waarom evc wordt ingezet?;
- evc-traject te tijdrovend;
- geringe beschikbaarheid docenten;
- niet aansluitend bij realiteit bedrijven;

- evc-kwalificaties niet sector gericht;
- evc nog sterk in ontwikkeling en is nog moeilijk te accepteren door bedrijven
 - geen harde bewijzen voor wat een goede assessor is;
 - evc-rapportages onder de maat, niet relevant voor het bedrijf;
 - criterium gericht interview: moet worden gedaan door een vakman;
 - evc-aanbieders zijn voorlopig erkend, vragen bij consistentie toekennen van erkenning door Kenniscentrum evc;
 - evc-rapportages worden niet algemeen erkend;
 - geen landelijke hbo-kwalificaties;
- blijven hangen in ontwikkeling en kwaliteit van de instrumenten.
- interne oriëntatie domineert externe oriëntatie.
- onvoldoende capaciteit voor groot aantal evc-projecten.
- verdeeldheid tussen de opleidingen binnen een hbo.
- moeilijk voor bedrijven contact te krijgen met juiste personen.
- geen urgentiebesef bij scholen, leerlingen stromen toch wel binnen.

- werving en marktbenadering hebben onvoldoende prioriteit. De specifieke expertise die vereist is, wordt onderschat. En men blijft het zoeken in de traditionele wervingskanalen.
- evc als HR-instrument met ook diensten als competentiemeting en loopbaanontwikkeling hebben weinig steun in de hogescholen (Van den Dungen et al., 2011).

9.3.3 Onderwijsinstellingen

Tot slot vinden we in de literatuur de volgende factoren die in de praktijk het voor onderwijsinstellingen in het algemeen en hogescholen in het bijzonder minder aantrekkelijk maken om voor evc te kiezen dan de beleidstheorie veronderstelt:

- we zagen dat de oriëntatie van de geïnteresseerde deelnemers meestal gericht is op instroom in de bijbehorende opleidingen: zij hebben primair een opleidingsvraag en gaan voor een hbo-diploma. Zowel de vrager als de onderwijsinstelling geven dan begrijpelijkerwijs de voorkeur aan directe opleidingsinstroom met daarna eventuele vrijstellingen boven evc, omdat deze route minder tijd en geld kost voor de klant. 'De prijs van evc en het feit dat het als contractactiviteit voor-de-poort moet worden aangeboden, wordt meer en meer een bezwaar.' (Van den Dungen et al., 2011);
- het ontbreekt aan sturing op ontwikkeling van maatwerk. 'Er is veel geld besteed aan opzet en ontwikkeling van het evc-centrum. Dit is ten koste gegaan van investering in maatwerk.' (Van den Dungen et al., 2011);
- voor de hogescholen is evc een kostbare procedure, met name omdat er een forse voorinvestering vereist is om een specifieke standaard te ontwikkelen en te vertalen in een evc-procedure voordat er betalende klanten kunnen komen. De kost gaat dus voor de baat uit – en gezien de lage aantallen evc-trajecten zullen de meeste investeringen in de ontwikkeling van procedures nog niet renderen. Verschillende aanbieders geven aan dat de evc-trajecten geen vetpot zijn voor de instelling (Kans, Stuivenberg & Lubberman, 2010);
- commercieel succes wordt vooral geboekt in het vervolgt traject waarbij de instelling scholingstrajecten kan aanbieden. Een verplichte koppeling tussen het evc-traject en aanvullende scholing is volgens de evc-code echter niet toegestaan (Kans et al., 2010);

9.4 Evc in het hoger beroepsonderwijs – een gemiste kans?

9.4.1 Lage vraag

Tot dusverre is de evc-markt op mbo-niveau veel groter dan die op hbo-niveau. Dat ligt in elk geval niet alleen aan de aanbodzijde van de hbo-efc-markt, want de vraag van bedrijven en individuen lijkt op hbo-niveau op dit moment ook nog relatief lager. Zandvliet et al. (2010) schatten de verhouding bij de door hen geïnterviewde bedrijven op 90% mbo en 10% hbo. En ook uit een onderzoek naar de behoefte van volwassenenonderwijs in opdracht van Windesheim in 2010 komt naar voren dat de behoefte van bedrijven aan evc (al dan niet gevolgd door een maatwerktraject werkend leren) voornamelijk op mbo-niveau ligt (Markingpoint; 2010).

Een reden voor de lage vraag kan het kostenaspect zijn, en het dilemma over de verdeling van die kosten. Tussen werkgever en werknemer speelt de vraag wie gaat betalen voor scholing. Een werkgever betaalt liever niet voor iemand die hem gaat verlaten en evenmin voor iemand die nog helemaal niet – of pas kort – in dienst is. Voor een werknemer (of werkzoekende) is de investering in scholing een forse, zeker als er sprake is van onzekerheid ten aanzien van de (toekomstige) baan.

We hebben ook gezien dat de meerderheid van de evc-deelnemers in het hbo primair is gericht op het behalen van een diploma – soms direct, maar meestal via een vervolgopleiding. Dit kan betekenen dat de behoefte aan evc op hbo-niveau op dit moment inderdaad nog overwegend summatief is. Het kan dus zijn dat de formatieve behoefte aan evc door de hogescholen nog niet goed ontgonnen is; ook daarvoor hebben we in *paragraaf 9.3.3* aanwijzingen gezien.

Maar ook de summatieve vraag kan op dit moment wel eens lager zijn dan noodzakelijk. We hebben in *paragraaf 9.3* immers gezien dat de waarde van evc (als diploma of basis voor vrijstelling bij inschrijving voor een vervolgopleiding) voor individuen en bedrijven lager dan wenselijk is. Klanten kampen met onzekerheid over welke vrijstellingen een evc-procedure uiteindelijk oplevert als je vervolgens wilt instromen bij een relevante vervolgopleiding. Dat geldt al als je bij dezelfde instelling je laat evc-en en vervolgens inschrijft, omdat de examencommissie nu eenmaal wettelijk pas bij inschrijving kan gaan bepalen of en zo ja op welke vrijstellingen je recht hebt. Het geldt nog meer als je bij een andere hogeschool wilt inschrijven. 'Ik ben als consument een stuk minder geneigd meer dan 1.000 euro te investeren als ik pas na mijn uitgave (of zelfs pas als ik het gekochte voor het eerst gebruik) merk wat ik precies gekocht heb.'

De Sociaal-Economisch Raad (SER, 2011) heeft in zijn advies over de Strategische Agenda 2011 Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap dan ook gehamerd op dit probleem en de noodzaak het op te lossen:

'Op dit moment is het zo dat instellingen elkaars ervaringscertificaat vaak niet accepteren. Vooral in het hbo speelt dat een rol. Als oorzaak hiervoor wordt genoemd dat landelijk

vastgestelde beroepsprofielen te algemeen zijn om als maatstaf te kunnen dienen voor een evc-beoordeling. Om die redenen worden instellingsspecifieke criteria gehanteerd, hetgeen de overdraagbaarheid van het certificaat belemmert. Het is dus van belang dat hogescholen onderling afspraken gaan maken over wie welke evc-procedure aanbiedt en elkaars ervaringscertificaat makkelijker gaan accepteren. Daarnaast is het van belang dat de acceptatie van een evc door examencommissies wordt vergroot. Een andere belemmering om evc te kunnen benutten is het feit dat een leerling zich eerst moet inschrijven en daarna pas duidelijkheid krijgt van de examencommissie voor welke vrijstelling hij of zij in aanmerking komt op basis van het evc. Deze onzekerheid kan ertoe leiden dat een leerling afziet van de opleiding, omdat er van te voren geen zicht is op de lengte van de studieduur op basis van vrijstellingen.'

9.4.2 Zorg om kwaliteit

Dat probleem is niet minder geworden, maar onbedoeld verscherpt door zorg over de kwaliteit van evc-voorzieningen in het hoger beroepsonderwijs. Aanleiding voor die zorg is het rapport 'Competent Erkend' van de Inspectie van het onderwijs (2009). Het rapport vat zichzelf samen in acht bevindingen:

- 1 De kwaliteit van evc moet verbeteren;
- 2 Examencommissies zijn vaak onvoldoende op de hoogte en soms op ongewenste wijze betrokken;
- 3 Er zijn duidelijke landelijke kaders;
- 4 De kloof tussen aanbod en vraag is een risico voor de kwaliteit;
- 5 Het interne beleid van de evc-aanbieders is nog niet sterk ontwikkeld;
- 6 De helft van de ervaringscertificaten voldoet aan minder dan de helft van de gestelde eisen;
- 7 De externe beoordelaars van het evc-aanbod zijn niet kritisch genoeg;
- 8 Er was afgelopen jaren onvoldoende regie.

Hoewel elk van deze punten interessant is om nader te beschouwen, beperken we ons hier tot één van die punten: de in de ogen van de inspectie soms op ongepaste wijze betrokken examencommissie. Aan de ene kant bedoelt de inspectie daarmee dat een derde van de ervaringscertificaten werd verstrekt door of namens de examencommissie. Dat is in strijd is met het uitgangspunt dat evc geen onderwijsactiviteit is, en 'voor de poort' plaatsvindt en onwenselijk bezien vanuit de wettelijke taak van de examencommissie. Aan de andere kant acht de inspectie het ongewenst dat examencommissies niet altijd even goed op de hoogte zijn van wat evc precies inhoudt en weinig proactief zijn.

'Directe diplomering na evc (volledige vrijstelling van het curriculum) komt maar sporadisch voor. Bijna altijd bepaalt het instellings- of opleidingsbeleid dat de kandidaat zich voor de opleiding inschrijft en dan op zijn minst de afstudeeropdracht moet uitvoeren. Dit voorkomt te eenvoudige diplomering. Tegelijkertijd past het niet goed in het gedachtegoed van evc om directe diplomering bij voorbaat uit te sluiten.' (Inspectie van het onderwijs, 2009: p. 21).

Zeker de helft van de vertegenwoordigers van de examencommissie waar de inspectie mee sprak heeft weinig zicht op de interne procedures en de taakverdeling rond evc en op het onderscheid tussen evc enerzijds en instroom-assessments en intake anderzijds. Waarschijnlijk bedoelt de inspectie hiermee aan te geven dat algemene onbekendheid met evc, evc ook onbemind maakt. Ze kan immers niet goed bedoelen dat de examencommissie de details van de eigen evc-procedure moet kennen om de resultaten te kunnen gebruiken. Als de resultaatbeschrijving op orde is, moet de examencommissie immers even gemakkelijk evc-uitkomsten van een heel andere hogeschool of andere evc-aanbieder (wiens precieze procedures ze per definitie niet kent) als basis voor vrijstellingen durven gebruiken. Examencommissies geven aan niet snel over te gaan tot erkenning van ervaringscertificaten van andere evc-aanbieders. Een oorzaak is het feit dat evc-aanbieders nagenoeg altijd een op het eigen curriculum gerichte vertaling van de landelijke Croho-standaard als beoordelingsmaatstaf hanteren. Een andere oorzaak is dat men nog onvoldoende op de kwaliteit van elkaars evc-procedures vertrouwt. Wat dat betreft heeft het systeem van externe beoordeling en registratie blijkbaar nog onvoldoende werking in de praktijk (Inspectie van het onderwijs, 2009: p. 22).

ocw heeft vervolgens de regie overgenomen van het Kenniscentrum EVC en een aantal besluiten genomen met betrekking tot de inrichting van evc om de kwaliteit te kunnen waarborgen. In de Strategische Agenda Hoger Onderwijs van juli 2011 geeft ocw (2011) aan dat de SER in zijn advies voor deze agenda heeft gewezen op het belang van het verder bevorderen en benutten van evc. Evc kan de studieduur voor mensen met werkervaring verkorten en verlaagt daarmee de drempel voor werknemers om weer te gaan leren. Kortere studies verlagen bovendien ook de kosten van een opleiding voor de werknemer (of zijn werkgever). Het kabinet ziet een betere borging van de kwaliteit van evc als het belangrijkste dat moet gebeuren om het gebruik ervan te stimuleren. Eind 2012 zal de minister daarom een wetsvoorstel evc naar de Tweede Kamer sturen met de bedoeling om het doel, de toegang, de procedure, de kwaliteit, financiering, erkenning en aanbod van evc wettelijk te regelen. Dit betreft evc in de volle breedte en heeft dus betrekking op mbo-, hbo- en erkende non-formele (branche)standaarden. Voor het bekostigde onderwijs is de minister van plan de gronden vast te leggen waarop buiten het onderwijs opgedane kennis en ervaring tot vrijstellingen kunnen leiden (dus ook evc) in de Onderwijs en Examenregeling van een instelling. Daarnaast zal het kabinet in een parallel traject met de sociale partners afspraken maken over het verder stimuleren van het gebruik van evc. De minister gaat er daarbij vanuit dat de hoger onderwijsinstellingen ook hun steentje bijdragen door gezamenlijk voldoende evc-procedures aan te bieden.

9.4.3 Gestaakt aanbod

Rondom de zomer van 2011 hebben een zestal hogescholen kort na elkaar besloten om voorlopig te stoppen met het aanbieden van evc-trajecten.

Belangrijke redenen hiervoor zijn:

- het kost (in menskracht en dus geld) veel om evc-procedures over de volle breedte van het onderwijsaanbod te ontwikkelen en kwalitatief op orde te krijgen en te houden, zeker als de tijdsinvestering voor accreditatie en ander flankerend beleid wordt meegerekend;
- door de traag ontwikkelende vraag is evc voor hen niet kostendekkend en op korte termijn ook niet of moeilijk kostendekkend te maken;
- voor de grote groep die evc gebruikt als opstapje naar een opleiding bij de hogeschool is evc niet nodig. Een intake-assessment bij inschrijving en een vervolgens ingediend vrijstellingsverzoek bij de examencommissie vormt voor opleiding en student dan een voldoende (en goedkoper) alternatief. Uit cijfers blijkt dat evc al vanaf 2009 minder belangrijk aan het worden was als route naar maatwerk. In 2008 was evc nog de belangrijkste route naar maatwerk (46%), maar in 2009 was dat intake-assessment met 48% (Van den Dungen et al., 2009). In 2009 staan evc en vrijstellingsprocedures met elk 26% op een gedeelde tweede plaats. Vrijstellingsprocedures zijn gestegen van 16% in 2008 tot 26% 2009. Het belang van evc als toegangsweg naar hbo-opleidingen en maatwerk is dus al vanaf 2009 gedaald, ten gunste van andere instroominstrumenten (Van den Dungen et al., 2011);
- niet doorslaggevend maar ook niet onbelangrijk is de vrees voor politieke risico's. Na de diplomafraude bij Hogeschool INHolland is er discussie over de kwaliteit van het hbo ontstaan, en een klimaat waarbij hogescholen zich ten onrechte in een verdachte hoek gedrukt voelen. Niemand zit te wachten op nieuwe negatieve publiciteit bij afgewezen accreditatie-aanvragen of een nieuw kritisch inspectierapport.

Blijkbaar hebben zes hogescholen, op de drempel van nieuwe accreditatie voor een verliesgevende activiteit, besloten het anno 2011 economisch en politiek niet rendabel te achten verder te gaan als evc-aanbieder. Geconfronteerd met een bij de verwachting achterblijvende vraag, genoodzaakt tot forse verdere kosten voor uitbouw, kwaliteitsverbetering en accreditatie, in een klimaat waar elk kritische bevinding meteen in het media spotlicht als een nieuw bewijs van een kwaliteitsprobleem in het hbo wordt gepresenteerd, en met een geschikt alternatief voor de grootste groep evc-klienten (die evc gebruikt om in een opleiding in te stromen), hebben deze hogescholen de strijd (althans voor dit moment) gestaakt.

Het is wel belangrijk te wijzen op een 'witte' raaf onder de hogescholen, die evc wel op redelijke grote schaal heeft weten te vermarkten, en dat blijkbaar kostendekkend kan. Hogeschool Zuyd voert ongeveer 600 adviesgesprekken per jaar via het evc-loket (Kenniscentrum EVC, 2011). Mensen melden zich aan met een loopbaanvraag. Tussen de 200-250 daarvan monden uit in evc. En evc

is bij 250 evc-trajecten per jaar bij Hogeschool Zuyd kostendekkend. Het CvB is van mening dat er moet worden doorgegaan met evc.

'Er is voor deze brede benadering gekozen omdat je op die manier partner kunt worden van partijen. Je laat ermee zien dat je meer bent dan puur een opleidingsinstituut. Evc bleek een goede binnenkomer bij bedrijven om te praten over loopbaanbeleid. Evc wordt dus echt gehanteerd als HR-instrument – vanuit een leven lang leren benadering. De loopbaanvraag staat altijd centraal!' (Kenniscentrum EVC, 2011).

Het zou interessant zijn om een vergelijking tussen deze casus en andere hogescholen te maken. Heeft deze hogeschool bijvoorbeeld een groter marktaandeel bereikt, juist omdat ze evc ook echt breed formatief heeft gepositioneerd als loopbaaninstrument, in plaats van primair summatief, als (certificaat op weg naar) een diploma?

9.4.4 Kind of badwater?

Wordt nu het kind met het badwater weggegooid? Als we evc als het kind zien, is dat een mogelijkheid. Je kunt niet zeggen dat alle burgers/werkgevers/hogescholen/beleidsmakers en -handhavers evc al een fatsoenlijke kans hebben gegeven, en er zijn in dit hoofdstuk genoeg verbeterpunten te vinden die evc aantrekkelijker zouden maken voor al deze partijen. Beleidstheoretisch is er nog steeds weinig in te brengen tegen het feit dat evc mobiliteit op de arbeidsmarkt zou helpen, en dat is heel fijn op een krapper wordende arbeidsmarkt.

Maar evc is in onze ogen niet het kind, maar het badwater. Schoon en fris, want (in het hbo) nog nauwelijks gebruikt. Het kind is (beroeps)mobiliteit op de arbeidsmarkt. En dat kind kan ook op andere manieren gewassen worden. Sterker: die andere manieren zijn vooralsnog vele malen populairder dan een evc-bad. Veel werknemers werken probleemloos in een ander beroep dan waar ze ooit voor opgeleid zijn zonder dat ze ooit een certificaat of diploma daarvoor hebben behaald. Voor hen is evc dus (voorlopig) niet meer nodig¹: ze zijn al schoon. Veel werknemers volgen met veel plezier wel een nieuwe opleiding; en zelfs de meeste huidige evc-klanten laten hun competenties vaststellen om daarna in opleiding te gaan. Voor hen is een intake-assessment bij de opleiding en vervolgens het aanvragen van eventuele vrijstellingen bij de examencommissies een afdoende schrobberij.

Ook al gaat er in onze ogen dan geen kind verloren, toch is het zonde dat het warme badje in het hbo dreigt om te kieperen. Juist een deugdelijke evc-procedure biedt toekomstige werkgevers betrouwbare informatie over de competenties van een mogelijke rekrut, en kan hen helpen behoeden voor dure rekruteringsfouten.

Maar op dit moment bivakkeert evc in het hbo tussen spreekwoordelijke wal en schip. Het hbo ontbeert enerzijds een landelijke kwalificatiestructuur zoals in het mbo, of een adequaat functioneel equivalent daarvoor, die de evc-kandidaat

beloont met harde en overal te incasseren (deel)kwalificaties, waardoor de waarde van evc onzeker is voor kandidaten. Anderzijds zijn de procedurele vereisten (natuurlijk niet ten onrechte) voor evc al wel zo hoog opgetuigd, dat evc-procedures best prijzig zijn voor kandidaten (die zich dus niet in drommen melden) en tegelijkertijd voor de hogescholen die (relatief) beginnen met evc en daar fors verlies op laat maken. Dan lijkt de markt vrij kansloos – al is er tenminste één hogeschool die blijkbaar wel een weg uit dit labyrint denkt te vinden. Maar die ene vogel maakt voorlopig nog geen zomer.

Het is te hopen dat de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen met zijn aangekondigde wetsvoorstel een solider marktordenend kader voor evc in het algemeen, en evc in het hbo in het bijzonder, weet te realiseren. Het zekerstellen van de waarde van evc bij onderwijsinschrijving zou daar al een mooi eerst onderdeel van zijn.

Noten

¹ Behalve als ze met een passend diploma of certificaat recht hebben op een hogere beloning dan nu. Of als ze bij hun huidige werkgevers wel in dat andere beroep werken, maar een gewenste overstap naar een ander werkgever maar niet kunnen maken omdat ze bij gebrek aan het juiste diploma niet eens op gesprek worden uitgenodigd.

Literatuur

- Borghans, L., Fouarge, D. & De Grip, A. (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Cofora/Rigo v.d. Waai. (2010). *Het levenlangleren-offensief op de 'Hollandse' Arbeidsmarkt. Kwalitatief onderzoek voor het evc-centrum van de Hogeschool INHolland*. Arnhem: Cofora.
- Duvekot, R. (2006, 15 november). *Rozen voor het oprapen. Over beroepsvorming, evc en persoonlijke ontwikkeling*. [Openbare Les]. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Duvekot, R., Schuur, K. & Paulusse, J. (2005). Introduction: vpl it is! Valuation & validation of prior learning as a new perspective for life-long learning. In: R. Duvekot, K. Schuur & J. Paulusse (eds.). *The unfinished story of vpl. Valuation & validation of prior learning in Europe's learning cultures*. Utrecht: Foundation EC-VPL & Kenniscentrum EVC.
- FCB (2008). *Evaluatie evc-procedures binnen jeugdzorg & welzijn en maatschappelijke dienstverlening 2006-2008*. Utrecht: FCB.
- Inspectie van het Onderwijs. (2009). *Competent erkend? Over het erkennen van verworven competenties in het hoger onderwijs*. Den Haag: Inspectie van het Onderwijs.
- Kans, K., Stuivenberg, M., & Lubberman, J. (2010). *Evc gemeten. Een onderzoek naar het aantal gerealiseerde evc in de periode 2005-2009*. Rotterdam: ECORYS.
- Kenniscentrum EVC (2011). *Verslag werkconferenties evc als strategische keuze*. Utrecht: Kenniscentrum EVC.
- Markingpoint (2010). *Rapport algemene resultaten behoefteonderzoek volwassenen-onderwijs*. Dalfsen: Markingpoint.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2011). *Kwaliteit in verscheidenheid. Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Projectdirectie Leren & Werken (2007). *Doorpakken met leren & werken. Plan van aanpak 2008-2011*. Den Haag: Projectdirectie Leren & Werken.
- Sanders, M. (2010). *Waarde van erkenning verworven competenties*. [Afstudeeronderzoek opleiding sjo]. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.
- Scharpf, F. (1997). *Games real actors play. Actor-centered institutionalism in policy research*. Boulder/Cumnor Hill: Westview Press.
- Sociaal-Economische Raad (2011). *Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap*. [Advies]. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Speets, M., Schuur, K. & Duvekot, R. (2010). *Evc en evp in bedrijf: praktijk en behoefte aan evc/evp en maatwerk in het bedrijfsleven als ondersteuning van leven lang leren*. Amstelveen/Wageningen: Hogeschool INHolland & ECommovation bv.
- Stoel, D. & Wentzel, E. (2011). *Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden. Onderzoek naar de effecten van evc (erkenning van verworven competenties)*. Amsterdam: ProfitWise International BV.
- Van den Dungen, M., Westerhuis, A. & Leushuis, P. (2011). *LLL een toekomstkeuze in het hbo? Kwalitatieve monitor evc en maatwerk werkend leren hbo 2009*. Utrecht: Expertisecentrum beroepsonderwijs.
- Van Lieshout, H., Kamphuis, P., Jellema, F. & Wiltshagen, T. (2005). *Postinitiële scholing: van patstelling naar pact*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Van Lieshout, H. & Scholing, A. (2009). *Marktordening in de bve sector: een review. 's-Hertogenbosch/ Amsterdam: Expertisecentrum beroepsonderwijs*.
- VNO-NCW & MKB-Nederland (2009). *Stelselmatig samenwerken. Een agenda voor hbo en bedrijfsleven*. Den Haag: VNO-NCW & MKB-Nederland.
- Zandvliet, A., Derksen, K. & Van der Heide, S. (2010). *Succes- en belemmerende factoren in de evc-markt*. Bilthoven: EMC.