

Onderzoeksrapport

Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden

Onderzoek naar de effecten van EVC (Erkenning van Verworven Competenties)

Diederick Stoel & Eveline Wentzel
ProfitWise Onderzoek en Advies

april 2011

Colofon

Titel

Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden:
Onderzoek naar de effecten van EVC (Erkenning van Verworven Competenties). Eindrapport.

Auteurs

Diederick Stoel en Eveline Wentzel
ProfitWise Onderzoek en Advies

Onderzoek in opdracht van

Projectdirectie Leren & Werken (PLW),
Ministerie van OCW en Ministerie van SZW, Den Haag

Onderzoeksleider

drs. Diederick Stoel

Projectcoördinator

drs. Eveline Wentzel

Productie & Vormgeving

ProfitWise Productions

Uitgave

ProfitWise International BV, Amsterdam.
April 2011

ISBN

978-90-817299-0-1

Het eindrapport is te downloaden vanaf www.profitwise.nl

Een gedrukte versie van het eindrapport kunt u bestellen
voor € 20 via eveline.wentzel@profitwise.info

Meer informatie over dit onderzoek?

Bel 020 412 35 32 of mail eveline.wentzel@profitwise.info

Auteursrecht voorbehouden

© ProfitWise 2011 Gehele of gedeeltelijke overneming of reproductie van de inhoud van deze uitgave op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteursrechthebbende is niet toegestaan. Dit betreft ook gehele of gedeeltelijke bewerking.



ProfitWise International BV

Overtoom 237
1054 HV Amsterdam
T 020 412 35 32
info@profitwise.info
www.profitwise.nl

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport 'Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden', de verslaglegging van het empirisch onderzoek naar de effecten van EVC (Erkenning van Verworven Competenties). Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Projectdirectie Leren & Werken (PLW) van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). PLW is in 2005 gestart met het stimuleren van EVC-trajecten, met als doel het kwalificatieniveau te verhogen van de beroepsbevolking en de employability van volwassenen te versterken. Omdat alleen op ad hoc basis enig inzicht is opgedaan in de effecten van EVC, was er behoefte aan inzicht in de effecten van EVC - voor individuen en organisaties die met EVC werken - verkregen door systematisch uitgevoerd effectonderzoek. In 2010 is ProfitWise Onderzoek en Advies gevraagd dit onderzoek op te zetten en uit te voeren.

Van EVC wordt veel verwacht, zowel door de beleidsmakers als de bedrijven die met EVC werken. Er wordt dan ook een veelheid aan belangwekkende effecten aan EVC toegeschreven. In dit onderzoek hielden we die verwachtingen en veronderstellingen tegen het licht, en gingen we op zoek naar bewijs om te kijken of we EVC 'schuldig' konden verklaren aan al die veronderstelde en belangwekkende effecten.

In een groot aantal bronnen (internationaal wetenschappelijke literatuur, Nederlandstalige rapporten & artikelen en aanmeldingen voor het Gouden Ervaringscertificaat) inventariseerden we welke effecten van EVC gerapporteerd werden. We spraken met de EVC-contactpersonen van 72 organisaties in Nederland en vroegen hen in een uitgebreid interview welke effecten en opbrengsten van EVC zij zien in hun bedrijf. Bij meer dan duizend EVC-deelnemers toetsten we welke van de geïnventariseerde en veronderstelde effecten zij ervaren. En we vroegen een groot aantal stakeholders van de onderzochte bedrijven welke effecten van EVC zij met zekerheid in hun organisatie waarnemen.

Systematisch en volgens beproefde methoden vergeleken we al deze 'evidence-based' verzamelde data. Zeven belangrijke effecten en tien factoren die van invloed zijn op het tot stand komen van deze effecten werden geanalyseerd. Speciale aandacht ging uit naar het effect van EVC op de kansen die de EVC-deelnemers voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt, en de stappen voorwaarts die zij onder invloed van EVC maken in hun loopbaan. Wat de analyses hebben opgeleverd, leest u in het onderzoeksrapport dat voor u ligt.

Dankzij de medewerking van de 72 organisaties, de EVC-deelnemers en stakeholders hebben we kunnen toetsen of de verwachte en veronderstelde effecten van EVC voor iedereen gelden. Of dat ze voor bepaalde groepen of onder bepaalde omstandigheden gelden. Want wie dat weet én weet welk aspect van EVC voor die effecten heeft gezorgd, kan met beleid EVC als instrument benutten. Voor het instromen in opleidingen, én als arbeids- en loopbaaninstrument.

Op grond van de bevindingen van dit eerste grootschalig onderzoek naar de effecten van EVC kunnen we praktische aanbevelingen doen, voor overheid en bedrijven en andere betrokkenen. Ons doel is u hiermee betrouwbare en valide kennis over de effecten van EVC in de Nederlandse EVC-praktijk in handen te geven. Kennis door feiten onderbouwd, waarmee u koers kunt zetten naar een mooie toekomst voor lerend en werkend Nederland. Want dat EVC een instrument is dat een ongekende rol van betekenis kan spelen op een groot aantal terreinen waar onderwijs, economie en samenleving elkaar ontmoeten, is duidelijk. Moge u profiteren van de ervaring die de vele betrokkenen bij EVC proefondervindelijk hebben opgedaan. Die kennis en ervaring brachten wij met veel plezier en wetenschappelijke aandacht aan het licht.

Diederick Stoel en Eveline Wentzel
ProfitWise Onderzoek en Advies

Inhoudsopgave

Colofon	II
Voorwoord	III
Inhoudsopgave	IV
Samenvatting	VIII
Beknopt Onderzoeksrapport	IX
DEEL I Beloften	1
H1 EVC tussen belofte en feit	3
1.1 Inleiding	5
1.2 Aanleiding van het onderzoek	6
1.3 Bekende effecten van EVC	7
1.4 Portfolio van veroorzaakte effecten	7
1.5 Leeswijzer	8
1.6 hoofdstuk 2 EVC effecten verkend	9
1.7 hoofdstuk 3 EVC kans op effect	10
1.8 hoofdstuk 4 EVC op de keper beschouwd	10
1.9 hoofdstuk 5 EVC door de bank genomen	11
1.10 hoofdstuk 6 EVC factor van belang	12
1.11 hoofdstuk 7 EVC op waarde geschat	13
H2 EVC effecten verkend	15
Samenvatting H2 EVC effecten verkend	16
2.1 Inleiding	17
2.2 Onderzoeksvragen	18
2.3 Methode van onderzoek	19
2.4 EVC effecten in internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten	20
2.5 EVC effecten in Nederlandstalige rapporten & artikelen	23
2.6 EVC effecten in aanmeldingen Gouden Ervaringscertificaat	25
2.7 EVC effecten waargenomen door EVC-contactpersonen	28
2.8 Conclusies	31
DEEL II Feiten	33
H3 EVC kans op effect	35
Samenvatting H3 EVC kans op effect	36
3.1 Inleiding	37
3.2 Onderzoeksvragen	38
3.3 Methode van onderzoek	38
3.4 45 individuele effecten geverifieerd	39
3.5 30 effecten voor de organisatie geverifieerd	41
3.6 Conclusies	44
3.7 Discussie	47

H4	EVC op de keper beschouwd	49
	<i>Samenvatting H4</i> EVC op de keper beschouwd	50
4.1	Inleiding	51
4.2	Onderzoeksvragen	52
4.3	De formele grenzen van EVC	52
4.4	De grenzen van EVC in de praktijk	54
4.5	De fasen in het EVC-proces	57
4.6	De werkzame bestanddelen van EVC	59
4.7	Andere effectbepalende kenmerken van EVC	63
4.8	Conclusies	67
4.9	Discussie	68
DEEL III	Analyses	71
H5	EVC door de bank genomen	73
	<i>Samenvatting H5</i> EVC door de bank genomen	74
5.1	Inleiding	75
5.2	Onderzoeksvragen	75
5.3	Methode van onderzoek	75
5.4	De zeven effectvariabelen	78
5.5	<i>effect 1</i> Diploma	81
5.6	<i>effect 2</i> Waardering EVC	83
5.7	<i>effect 3</i> Versterking vakbekwaamheid	85
5.8	<i>effect 4</i> Zelf Loopbaan Management	87
5.9	<i>effect 5</i> Zelf Gepercipieerde Employability	91
5.10	<i>effect 6</i> Objectieve loopbaanprogressie	94
5.11	<i>effect 7</i> Zelf gepercipieerd loopbaansucces	96
5.12	Alle effecten van het Ervaringscertificaat op een rij	99
5.13	Alle effecten van het diploma op een rij	101
5.14	Conclusies effecten van het Ervaringscertificaat	103
5.15	Conclusies effecten van het diploma	104
5.16	Discussie	105
H6	EVC factor van belang	107
	<i>Samenvatting H6</i> EVC factor van belang	108
6.1	Inleiding	109
6.2	Onderzoeksvragen	110
6.3	Methode van onderzoek	110
6.4	<i>effect I</i> Resultaat zelf gepercipieerde employability	115
6.5	<i>effect II</i> Resultaat objectieve loopbaanprogressie	121
6.6	Verband EVC en Zelf Loopbaan Management nader onderzocht	128
6.7	Conclusies	130
DEEL IV	Mogelijkheden	133
H7	EVC op waarde geschat	135
7.1	Inleiding	137
7.2	Bevindingen	138
7.3	Conclusies effecten EVC voor organisaties	144
7.4	Conclusies effecten EVC voor individuen	145
7.5	Aanbevelingen	150
7.6	Vervolgonderzoek	156

Begrippenlijst	160	
Woord van dank	165	
Literatuur en bronnen	166	
DEEL V Bijlagen	169	
Bijlage 1	Internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten	171
Bijlage 2	Nederlandstalige rapporten & artikelen	175
Bijlage 3	Aanmeldingen Gouden Ervaringscertificaat	177
Bijlage 4	Deelnemende organisaties, met geïnterviewde EVC-contactpersonen	178
Bijlage 5	Deelnemende organisaties aan onderzoek, beschrijvende statistieken	182
Bijlage 6	Deelnemende organisaties aan onderzoek, naar sector/branche	183
Bijlage 7	Deelnemende organisaties, vragenlijsten stakeholders	185
Bijlage 8	Deelnemende organisaties, vragenlijsten EVC-deelnemers	186
Bijlage 9	EVC Individual Effect Inventory (EIEI)	187
Bijlage 10	EVC Organizational Effect Inventory (EOEI)	188
Bijlage 11	10 gemarkeerde bestanddelen EVC	189
Bijlage 12	Overzicht ideaaltypische en niet-ideaaltypische EVC-trajecten	191
Bijlage 13	Toelichting afwijkende en niet afgeronde EVC-trajecten	192
Bijlage 14	EVC Valuation Schaal (EVS)	195
Bijlage 15	Vocational Competence Development Scale (VCDS)	196
Bijlage 16	Career Self-Management Behavior (CSMB)	197
Bijlage 17	Perceived Employability (PE)	198
Bijlage 18	Objective Career Progression (OCP)	199
Bijlage 19	Self Perceived Self Referent Career Success (SPSRCS)	200
Bijlage 20	Organizational Career Management (OCM)	201
Bijlage 21	Mobiliteitsvragen en beschrijvende statistieken	203
Bijlage 22	Beschrijvende statistieken EVC-deelnemers	205
Meer Informatie	210	

Samenvatting & Beknopt Onderzoeksrapport

Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden

Onderzoek naar de effecten van EVC (Erkenning van Verworven Competenties)

Diederick Stoel & Eveline Wentzel
ProfitWise Onderzoek en Advies

april 2011

Samenvatting

Uit het onderzoek 'Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden' - in opdracht van de Projectdirectie Leren & Werken - naar de effecten van EVC (Erkenning van Verworven Competenties) blijkt dat de verwachtingen over de effecten en opbrengsten van EVC veelomvattend zijn. Naast de oorspronkelijke functie als instroominstrument voor opleidingen, wordt van EVC verwacht dat het als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument en zonder aanvullende opleiding en diplomering, de loopbaanprogressie en de employability van de Nederlandse beroepsbevolking bevordert.

Van EVC wordt verondersteld dat het een veelheid aan effecten veroorzaakt. Tot nu toe is nog niet empirisch vastgesteld welke van al die effecten ook daadwerkelijk door EVC worden veroorzaakt.

Dit eerste grootschalig onderzoek naar de effecten van EVC waaraan 72 organisaties en meer dan duizend EVC-deelnemers en stakeholders meededen, maakt duidelijk dat EVC als opleidingsinstrument redelijk tot zeer goed functioneert. EVC zorgt dat veel mensen een opleiding gaan volgen. Minimaal 40% van de EVC-deelnemers blijkt in het verlengde van het EVC-traject ook een diploma te halen. Het onderzoek toont aan dat veel effecten die aan EVC worden toegeschreven onder invloed van het diploma tot stand komen.

Voor EVC als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument is nog veel terrein te winnen. Dit onderzoek toont aan dat het effect van EVC sterk afhankelijk is van externe factoren. De invloed van tien factoren is onderzocht. Geanalyseerd werd welke factoren in combinatie met EVC de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt (zelf gepercipieerde employability) en het aantal concrete loopbaanstappen dat zij maken (objectieve loopbaanprogressie) bevorderen.

Het blijkt dat de invloed van loopbaanmanagement door de werknemer (Zelf Loopbaan Management) en de werkgever (Organisatie Loopbaan Management) groter is dan de invloed van EVC. In het onderzoek werd ontdekt dat EVC de relatie tussen de factor Zelf

Loopbaan Management en de effectvariabele loopbaanprogressie positief beïnvloedt. EVC werkt als een katalysator, en lijkt ervoor 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. De mensen die in het verlengde van EVC een diploma halen, blijken minder afhankelijk te zijn van de loopbaanbegeleiding die zij van hun werkgever krijgen.

Als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument sorteert EVC vooral effect in de leeftijdsgroep tussen de 40 en 50 jaar en zij die hun werkzame leven voor één of slechts twee werkgevers hebben gewerkt. De kansen die deze doelgroepen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt, nemen onder invloed van het Ervaringscertificaat toe.

Het onderzoek maakt duidelijk dat van de mensen die aan EVC begint, naar schatting tussen 20% en 30% het traject verlaat zonder Ervaringscertificaat en/of diploma. Aangetoond is dat de groep EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma aanzienlijk lager scoort op de meeste effectvariabelen. De zorg wordt uitgesproken dat als mensen op één of andere manier door het EVC-traject zijn gedemotiveerd en daardoor nalaten actief aan de slag te gaan met de ontwikkeling van hun loopbaan, het tegenovergestelde van het doel van EVC is bereikt.

Omdat het effect van EVC vooral bepaald wordt door de gemeenschappelijke inspanning van de werknemer (Zelf Loopbaan Management) en de werkgever (Organisatie Loopbaan Management), wordt een beroep gedaan op de sociale partners om acties te formuleren om de functie van EVC als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument te versterken. Doorlopend onderzoek naar de effecten van EVC zal helpen de uitwerking van die acties te beoordelen en de toegevoegde waarde van EVC te maximaliseren.

Beknopt Onderzoeksrapport

In opdracht van de Projectdirectie Leren & Werken, een gezamenlijk initiatief van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), is in 2010 door ProfitWise Onderzoek en Advies een systematisch en grootschalig onderzoek uitgevoerd naar de effecten van Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Het onderzoek bestaat uit vier delen waarin achtereenvolgens **beloften**, **feiten**, **analyses** en de **mogelijkheden** van EVC centraal staan.

DEEL I BELOFTEN

EVC en de verwachtingen

EVC is een instrument waarmee mensen hun werker-ervaring kunnen laten erkennen. Met EVC wordt onderkend dat een belangrijk deel van het leren niet op school plaatsvindt, maar in de praktijk. Inzicht in die 'elders dan op school verworven competenties' wordt van groot belang geacht. EVC zou kunnen helpen de **employability** en de **mobilititeit** van de Nederlandse beroepsbevolking te verbeteren. De erkenning van verworven competenties wordt bezegeld met een **Ervaringscertificaat**. Dit is een rapport waarin vermeld wordt welke competenties de EVC-deelnemer heeft aangetoond, wat het niveau is ten opzichte van een landelijke standaard, en waaruit dat blijkt. Van het Ervaringscertificaat wordt hetzelfde **maatschappelijk effect** verwacht als van het regulier opleidingsdiploma.

EVC is van oorsprong ontstaan vanuit de behoefte het onderwijs toegankelijker te maken. Begin jaren 90 werd met de voorloper van EVC 'Erkenning Verworven Kwalificaties' (EVK) geprobeerd de transparantie op de onderwijsmarkt te bevorderen. Onderwijsprogramma's die niet door de overheid werden gefinancierd, moesten ook gevalideerd en gecertificeerd kunnen worden. Al snel werd duidelijk dat EVK ook de positie van laag of niet opgeleide personen op de arbeidsmarkt zou kunnen verbeteren. De naam EVK veranderde rond de eeuwwisseling in Erkenning van (elders) Verworven Competenties (EVC). EVC werd vanaf die periode ook gezien als **eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarkt-instrument**, met als doel de inzetbaarheid (employability) en het loopbaanperspectief van werknemers en werkzoekenden te verhogen, zonder dat de deelnemer aanvullend een traject gericht op opleiding en diplomering hoeft te doen.

EVC is een instrument waar de Nederlandse overheid en het bedrijfsleven veel van verwachten. Aan EVC wordt dan ook een veelheid aan effecten toegeschreven. Effecten waarvan echter nog niet op een systematische manier is aangetoond dat EVC deze daadwerkelijk veroorzaakt. Tot nu toe is er alleen op ad hoc basis enig inzicht in de effecten van EVC opgedaan. Het onderzoek 'Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden' naar de effecten van EVC moet duidelijk maken welke effecten er na strenge **toetsing** daadwerkelijk aan EVC toegekend kunnen worden. In het onderzoek is daarbij steeds onderscheid gemaakt tussen effecten van EVC voor organisaties en effecten van EVC voor individuen.

Effecten EVC verkend

Uit een uitvoerig vooronderzoek bestaande uit een **review** van internationaal wetenschappelijke literatuur (artikelen & rapporten), Nederlandstalige rapporten & artikelen, en aanmeldingen voor het Gouden Ervaringscertificaat komen letterlijk honderden effecten naar voren. EVC veroorzaakt volgens deze publicaties een breed en gevarieerd scala aan positieve effecten.

Uit al de genoemde bronnen blijkt het 'halen van een diploma' of 'diplomering' het meest evidente effect van EVC te zijn. Veel besproken effecten op **individueel** niveau zijn verder het effect van EVC op: zelfvertrouwen, het zelfbeeld; de lengte van de opleiding; inzicht in eigen kennen en kunnen; verkrijgen van vrijstellingen; kwalificatie en certificering; een (vervolg)opleiding volgen en verbetering van het loopbaanperspectief.

Veel genoemde onderwerpen waar EVC op **organisatieniveau** effect op zou hebben zijn: de mobiliteit of doorstroom van medewerkers; kwalificatie van medewerkers; het inzicht in (competenties van) haar medewerkers; de kennis van de deelnemers; het imago van de organisatie; het verhogen van het niveau van de medewerkers; de ontwikkeling van het personeel en de inzetbaarheid van de medewerkers.

Uit gestructureerde interviews onder 72 verschillende organisaties in Nederland blijkt dat veel van de effecten die in de bovenstaande bronnen gerapporteerd worden, door de geïnterviewde EVC-contactpersonen worden bevestigd. Er werden in 72 interviews 'letterlijk' 101 verschillende effecten opgetekend. Ook de EVC-contactpersonen wijzen voornamelijk op het effect van EVC op het halen van een **diploma**. Zij geven verder

duidelijk aan dat het organisaties bij het gebruik van EVC primair om het opleiden van **gekwalficeerde medewerkers** gaat. Economische effecten zoals meer winst en een betere concurrentiepositie worden ook door de EVC-contactpersonen gerapporteerd, zij het in veel mindere mate dan de individuele, psychosociale effecten. Dat komt overeen met de andere onderzochte bronnen. In de Nederlandstalige rapporten & artikelen valt op dat er verhoudingsgewijs veel aandacht is voor de effecten van EVC voor organisaties.

EVC levert volgens de EVC-contactpersonen inzicht op in de competenties van de medewerkers. Opvallend is echter dat de meeste geïnterviewden desgevraagd grote moeite hebben aan te geven wat hun organisatie vervolgens met deze kennis over de competenties van de medewerkers doet. Geconstateerd wordt verder dat de effecten van het Ervaringscertificaat en de effecten van het halen van een diploma vaak door elkaar worden gehaald, waardoor het lastig vast te stellen is wat het eigenstandige effect van het Ervaringscertificaat is. Voor bijna 40% van de organisaties geldt dat de **vervolgopleiding** en het **diploma** in het dagelijkse spraakgebruik tot het EVC-traject worden gerekend.

De gedocumenteerde kennis over de effecten van EVC is ook onderzocht op de manier waarop het **oorzakelijk verband** tussen de waargenomen effecten en EVC is gelegd. Publicaties waarin een duidelijk oorzakelijk verband wordt aangetoond tussen effecten en aspecten die kenmerkend zijn voor EVC, zoals het portfolio en het Ervaringscertificaat, ontbreken. Het merendeel van de besproken effecten in de internationaal wetenschappelijke en Nederlandstalige literatuur kan aan de hand van de documenten niet goed op haar validiteit getoetst worden. In de verzamelde documenten is ook geen hanteerbaar **theoretisch kader** aangetroffen dat dienst zou kunnen doen voor effectonderzoek. De wetenschap over de manier waarop de veronderstelde effecten van EVC daadwerkelijk tot stand komen, is nog jong.

Hoewel op basis van de onderzochte bronnen geen **algemeen geldende uitspraken** konden worden gedaan over de effecten van EVC en de manier waarop die effecten tot stand komen, boden de artikelen, rapporten, aanmeldingen voor het Gouden Ervaringscertificaat en de interviews met de EVC-contactpersonen in ruime mate informatie over mogelijke effecten van EVC. De aandacht die er in de bronnen is voor bepaalde effecten, kan gezien worden als een indicatie van het **belang** dat aan bepaalde effecten van EVC wordt toegeschreven. Op basis hiervan werd een

onderzoek gestart naar de mate waarin de in het vooronderzoek geïnventariseerde en veronderstelde effecten zich in de praktijk voordoen.

DEEL II FEITEN

Effecten EVC in de praktijk getoetst

Uit alle verzamelde en veronderstelde effecten voor individuen is een inventarisatielijst met 45 effecten samengesteld (de EVC Individual Effect Inventory, EIEI). Deze is in de vorm van een vragenlijst voorgelegd aan **331 EVC-deelnemers** die het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat hebben verkregen. Dit levert de volgende bevindingen op: van de 331 EVC-deelnemers meldt driekwart (75.5%) dat ze binnen een jaar na het verkrijgen van hun Ervaringscertificaat nieuwe kennis hebben opgedaan. Bijna zes op de tien geven aan inzicht te hebben gekregen in hun sterke en zwakke punten (59.2%). Meer dan de helft (53.5%) meldt meer zelfvertrouwen te hebben gekregen. Bijna de helft van de onderzochte groep (46.8%) is het jaar voorafgaand aan het onderzoek aan een opleiding begonnen. Meer dan vier op de tien (43.8%) van de groep mensen die in het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat heeft gekregen, geven aan dat hun kansen op de arbeidsmarkt het afgelopen jaar zijn toegenomen. Meer dan vier op de tien (43.5%) hebben in het jaar voorafgaand aan het onderzoek op één of andere manier een diploma gehaald.

Uit alle verzamelde en veronderstelde effecten voor organisaties is een inventarisatielijst met 30 effecten samengesteld (de EVC Organizational Effect Inventory, EOEI). Deze is als onderdeel van een vragenlijst voorgelegd aan **163 stakeholders/belanghebbenden**, werkzaam bij de organisaties die aan het onderzoek meededen. Aan hen werd gevraagd voor ieder afzonderlijk effect aan te geven hoe zeker het is dat het betreffende effect zich in hun organisatie heeft voorgedaan of voordoet als gevolg van EVC. Bijna een derde van de stakeholders (31.9%) geeft aan dat EVC zeker leidt tot betere kwalificaties en/of een hoger opleidingsniveau van de medewerkers. Ongeveer een zelfde deel geeft aan er zeker van te zijn dat EVC ervoor heeft gezorgd dat het loopbaanperspectief van de medewerkers is verbeterd (30.7%). Rond een vierde van de stakeholders geeft aan dat hogere vakbekwaamheid (27.6%), meer flexibiliteit en/of betere inzetbaarheid van de medewerkers (25.2%) en betere doorstroom en verloop (23.3%) met zekerheid als effecten van EVC voorkomen in hun organisatie. Effecten die door de

stakeholders het minst met zekerheid worden gerapporteerd, zijn de bedrijfseconomische en financiële effecten als een verbetering van de winst (4.3%), een betere prijs/tarief voor product of dienst (2.5%), meer verkoop, omzet of toekenning van budgetten (1.8%) en meer klanten (0.6%).

Geconstateerd wordt dat de 30 veronderstelde effecten van EVC voor organisaties allemaal worden waargenomen door de stakeholders. Op grond van zowel het kwalitatief als kwantitatief onderzoek is er geen reden één van de genoemde effecten uit te sluiten. De 30 veronderstelde effecten komen echter in meer en mindere mate voor. Als de mate waarin de effecten voorkomen per organisatie vergeleken worden, zijn er grote verschillen. Uit de interviews met de 72 organisaties blijkt dat de minst gerapporteerde effecten van EVC - de bedrijfseconomisch financiële effecten - het meest afhankelijk zijn van omgevingsfactoren. De veronderstelling is dat het aantal factoren dat naast EVC een rol speelt in de manier waarop de effecten tot stand komen, verklarend kan zijn voor de kans dat de effecten aan EVC worden toegeschreven. Verondersteld wordt dat EVC op alle 30 punten **toegevoegde waarde** kan hebben, maar dat het aandeel dat EVC speelt afhankelijk is van de ambitie die de organisatie heeft met EVC en de beleidscontext waarbinnen EVC wordt ingezet.

Grenzen en werkzame bestanddelen EVC

Uit het kwalitatief onderzoek onder 72 bedrijven (gestructureerde interviews met EVC-contactpersonen), blijkt dat de reikwijdte en de rol die EVC in de praktijk speelt, regelmatig anders worden opgevat dan de EVC-code voorschrijft. De EVC-contactpersonen werden gevraagd 'Wanneer beschouwt u binnen uw organisatie een EVC-traject als afgerond?'. Waar EVC formeel ophoudt bij het uitreiken van het Ervaringscertificaat, ziet bijna 40% van de onderzochte organisaties de **vervolgopleiding** en het halen van het **diploma** als onderdeel van EVC. In de praktijk is het EVC-traject voor de meeste van hen afgerond als het diploma is uitgereikt. Bijna 35% van de EVC-contactpersonen legt de grens bij het Ervaringscertificaat, in overeenstemming met de EVC-code. EVC is in de ogen van een groot deel van hen die verantwoordelijk zijn voor EVC vooral een voortraject, waarmee een opleiding kan worden verkort en vrijstellingen kunnen worden verkregen.

Verder blijkt uit de kwalitatief onderzoeksfase dat de **ideaaltypische stappen** van het EVC-proces zoals die geschetst worden in de EVC-code, niet door iedere

organisatie worden doorlopen. Ook de duur van het EVC-traject komt in de meeste gevallen niet overeen met de drie maanden die door het Kenniscentrum EVC worden geschetst. Geconstateerd werd dat er in de praktijk zeer veel verschillende faseringen van EVC in omloop zijn. Van alle 72 geïnterviewde organisaties hanteert het merendeel in de communicatie-uitingen naar de werknemers het liefst zijn eigen indeling van het EVC-proces.

Van belang is dat een groot aantal EVC-contactpersonen meldt dat het Ervaringscertificaat bewust niet wordt uitgereikt aan de medewerkers van hun organisatie. Hiervoor wordt als voornaamste verklaring gegeven dat het hen gaat om het diploma en de bijbehorende kwalificaties, en dat het Ervaringscertificaat in het realiseren van dat doel slechts een **middel** is. Dit beeld wordt bevestigd door de onderzochte EVC-deelnemers. 614 van de 1080 onderzochte deelnemers (56.9%) meldt dat ze in het verlengde van het EVC-traject met een opleiding zijn begonnen. 182 mensen rapporteren dat ze een opleiding zijn begonnen zonder dat zij een Ervaringscertificaat hebben ontvangen. Dat is 16.8% van de totale populatie.

Omdat EVC en opleiden door veel organisaties als onlosmakelijk worden gezien (en in sommige organisaties het Ervaringscertificaat niet wordt uitgereikt), kunnen de effecten van EVC niet los worden beoordeeld van de effecten van de opleiding die de EVC-deelnemers volgen in het verlengde van hun EVC-traject, en het diploma dat zij mogelijk halen. Bij het beoordelen van de effecten van EVC moet altijd rekening worden gehouden met (en noodgedwongen gebruik worden gemaakt van) het feit dat de **effecten** van het Ervaringscertificaat en het diploma sterk met elkaar **samenhangen** en elkaar beïnvloeden.

DEEL III ANALYSES

Gemiddelde effecten EVC en het diploma

Om een beeld te krijgen van het eigenstandig effect van EVC is de invloed van het Ervaringscertificaat onderzocht op zeven zogenoemde effectvariabelen:

- 1) Het wel of niet halen van een diploma
- 2) De waardering voor EVC
- 3) Versterking van de vakbekwaamheid
- 4) Zelf Loopbaan Management
- 5) Zelf gepercipieerde employability
- 6) Objectieve loopbaanprogressie
- 7) Zelf gepercipieerd loopbaansucces.

Bij 50 van de 72 onderzochte organisaties is een uitvoerige survey onder de EVC-deelnemers uitgevoerd. Dit leverde een respons op van 1647 EVC-deelnemers. Op de ontvangen vragenlijsten is een strenge selectie uitgevoerd, waarbij voor het onderzoek alleen de volledig ingevulde vragenlijsten werden geselecteerd. Voor de uiteindelijke analyses is gebruik gemaakt van de gegevens van in totaal 1080 respondenten.

De uitgebreide survey (N=1080) laat zien dat het Ervaringscertificaat zorgt voor een sterke **stimulans** om te gaan studeren. 610 van 1080 deelnemers (56.5%) geven aan een Ervaringscertificaat te hebben ontvangen. De meesten van hen, 432 van de 610 (70.4%), gaan na het verkrijgen van het Ervaringscertificaat een opleiding volgen. Verder wordt duidelijk dat er van alle onderzochte personen die met EVC begonnen, 182 mensen (16.9%) aan een opleiding beginnen zonder een Ervaringscertificaat. 32.5% (351 personen) van de totale populatie EVC-deelnemers (1080 personen) heeft op het moment van het onderzoek al een diploma gehaald. De schatting is dat ruim 40% van de mensen die aan een EVC-traject begint ook een diploma haalt. Het effect van EVC als **opleidingsinstrument** is evident.

Bij het beoordelen van het effect van EVC als **loopbaan- en arbeidsmarktinstrument** werd geconstateerd dat het verkrijgen van het Ervaringscertificaat over de gehele linie een positieve invloed heeft op de tevredenheid die de onderzochte personen hebben over het verloop van hun loopbaan, ongeacht of het EVC-traject wordt gevolgd door een opleiding. Er zijn aanwijzingen dat mensen die een Ervaringscertificaat verkrijgen, gemiddeld genomen actiever en gericht aan de slag gaan met de ontwikkeling van hun loopbaan. Op de overige effectvariabelen zien we gemiddeld geen effect van het Ervaringscertificaat.

In het verlengde van het Ervaringscertificaat werd het effect van het diploma op de overige zes effectvariabelen onderzocht. Analyses laten zien dat de meeste effecten die in de onderzochte bronnen - artikelen, rapporten, aanmeldingen Gouden Ervaringscertificaat, interviews EVC-contactpersonen - aan EVC worden toegeschreven, feitelijk voor rekening komen van het **diploma**. Mensen die in het verlengde van EVC een opleiding volgen en een diploma halen, scoren aanzienlijk hoger op de zes effectvariabelen dan zij die alleen een Ervaringscertificaat hebben verkregen, of zij die aan EVC hebben deelgenomen en geen Ervaringscertificaat of diploma hebben verkregen. Zo ontwikkelen de mensen die een diploma hebben gehaald zich

sterker in hun werk, hun zelfvertrouwen neemt meer toe en ze nemen meer initiatief in hun werk.

Groepen waarvoor EVC vooral effect heeft

Hoewel de meeste veronderstelde effecten van EVC door de bank genomen niet aan het Ervaringscertificaat maar aan het diploma toebehoren, zijn er aanwijzingen dat EVC bij bepaalde groepen en onder bepaalde omstandigheden een eigenstandig effect heeft. Om dit aan te tonen, is het effect van EVC op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt (**zelf gepercipieerde employability**) en het effect van EVC op het aantal loopbaanstappen (**objectieve loopbaanprogressie**) nader onderzocht.

Hieruit blijkt dat het Ervaringscertificaat als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument vooral effect lijkt te hebben in de leeftijdsgroep tussen de **40 en 50 jaar**. Dat effect komt tot uiting in de kansen die mensen zichzelf toekennen op de arbeidsmarkt. De onderzochte personen tussen de 40 en 50 jaar met een Ervaringscertificaat schatten hun kansen op de arbeidsmarkt significant hoger in dan de personen in dezelfde leeftijdsgroep die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen. En het Ervaringscertificaat heeft een zelfde duidelijk waarneembaar effect op de onderzochte personen die hun hele werkzame leven voor slechts **één werkgever** hebben gewerkt. Ook zij schatten hun kansen op de arbeidsmarkt significant hoger in dan de mensen in deze groep die geen Ervaringscertificaat of diploma hebben verkregen.

Omstandigheden waaronder EVC effect heeft

Ontdekt werd dat de hoofdrol, als het gaat om het effect op zelf gepercipieerde employability en loopbaanprogressie, wordt opgeëist door **Zelf Loopbaan Management**. Zelf Loopbaan Management is de mate waarin mensen zelf actief aan de slag gaan met hun loopbaan en daar de verantwoordelijkheid voor nemen. De invloed van de factor Zelf Loopbaan Management op de zelf gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt en loopbaanprogressie is duidelijk sterker dan de invloed van de factor EVC alleen.

Analyses laten zien dat het Ervaringscertificaat de relatie tussen Zelf Loopbaan Management en loopbaanprogressie **positief beïnvloedt**. In het onderzoek werd duidelijk dat mensen die meer dan bovengemiddeld actief met hun loopbaan bezig zijn, meer kans hebben op loopbaanprogressie als zij een Ervaringscertificaat hebben verkregen of een diploma hebben

gehaald. Elke extra stap die zij zetten in het managen van hun loopbaan, zet zich om in een grotere kans op een stap voorwaarts in hun loopbaan. Zij die benedengemiddeld actief met de ontwikkeling van hun loopbaan bezig zijn, ondervinden nauwelijks effect van het Ervaringscertificaat wat betreft de loopbaanstappen die zij maken. Hieruit kan worden geconcludeerd dat - om te profiteren van EVC- er sprake moet zijn van Zelf Loopbaan Management. En áls er sprake is van Zelf Loopbaan Management, dan lijkt het Ervaringscertificaat als een soort **turbo** te werken. Het **rendement** van de investering in Zelf Loopbaan Management neemt onder invloed van EVC toe.

Uit nader onderzoek blijkt dat er een positieve relatie is tussen de activiteiten die de deelnemers laten zien op het gebied van hun loopbaan (Zelf Loopbaan Management) en de mate waarin zij zich daarin ondersteund voelen door hun organisatie (**Organisatie Loopbaan Management**). Onder Organisatie Loopbaan Management wordt zowel de begeleiding en ondersteuning van de (direct) leidinggevende als van de afdeling HR/P&O verstaan.

Loopbaanondersteuning door de organisatie heeft ook een directe invloed op de zelf gepercipieerde arbeidsmarktkansen. Uit het onderzoek komt naar voren dat de mensen met een Ervaringscertificaat vooral baat hebben bij de begeleiding die ze krijgen van hun (direct) **leidinggevende**. Als hun leidinggevende hen bovengemiddeld begeleidt, schatten zij hun kansen op de arbeidsmarkt net zo hoog in als mensen die een diploma hebben gehaald.

Opvallend is verder dat mensen die in het verlengde van EVC een diploma hebben gehaald, minder afhankelijk zijn van loopbaanondersteuning van hun werkgever. De kansen die zij voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt nemen bij deze groep niet meer toe als de organisatie meer aandacht aan de begeleiding van hun loopbaan besteedt. Een conclusie zou kunnen zijn dat zij door het behalen van het diploma **onafhankelijker** zijn geworden.

Uit het onderzoek blijkt ook dat naar schatting **tussen de 20% en 30%** van de mensen die aan EVC begint, het traject uiteindelijk verlaat zonder Ervaringscertificaat en/of diploma (dus zonder formele erkenning van hun competenties). De groep EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma scoort aanzienlijk lager op de meeste effectvariabelen. Zo zijn zij zichtbaar minder actief in het managen van hun loopbaan. Wat betreft de kansen die zij voor zichzelf op de

arbeidsmarkt zien, is deze groep meer dan andere groepen **afhankelijk** van de aandacht en begeleiding die ze van hun werkgever (leidinggevende en HR/P&O) krijgen.

Wat betreft de relatie tussen **Organisatie Loopbaan Management** en loopbaanprogressie werd het volgende geconstateerd. Als de aandacht van HR/P&O bovengemiddeld is, dan is de kans op een loopbaanstap 5% hoger. Als de (direct) leidinggevende bovengemiddelde aandacht geeft, neemt de kans op een loopbaanstap 8% toe. Krijgt iemand van zowel de leidinggevende als van HR/P&O een bovengemiddelde begeleiding, dan neemt de kans op een loopbaanstap met 18% toe.

Er lijken zich rond EVC een aantal **wetmatigheden** voor te doen waarin loopbaanmanagement vanuit de organisatie en Zelf Loopbaan Management een belangrijke rol spelen. Zelf Loopbaan Management heeft een positieve invloed op loopbaanprogressie en zelf gepercipieerde employability. De invloed van Zelf Loopbaan Management op loopbaanprogressie wordt versterkt door het Ervaringscertificaat en het diploma. Loopbaanmanagement vanuit de organisatie heeft een positieve invloed op Zelf Loopbaan Management. De behoefte aan loopbaanmanagement vanuit de organisatie neemt af onder invloed van het Ervaringscertificaat en het diploma. EVC, Zelf Loopbaan Management en Organisatie Loopbaan Management zijn drie factoren die elkaar in positieve zin lijken te versterken.

DEEL IV MOGELIJKHEDEN

Bevindingen en conclusies

Uit het onderzoek komt naar voren dat EVC als **opleidingsinstrument** aantoonbaar haar werk doet. EVC blijkt effect te hebben op het aantal mensen dat in het verlengde van het EVC-traject een opleiding gaat volgen en een diploma haalt. Als **loopbaan- en arbeidsmarktinstrument** zijn de effecten van EVC beperkter en komt het instrument niet volledig tot zijn recht. Het effect van EVC als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument blijkt sterk afhankelijk te zijn van andere factoren. De uitkomsten van het onderzoek maken duidelijk waar de kansen liggen om deze functie door te ontwikkelen en aan te scherpen.

De volgende bevindingen over de **effecten van EVC voor organisaties** zijn van belang:

- de 30 geïnventariseerde veronderstelde effecten doen zich allemaal voor. De mate waarin ze zich voordoen, verschilt per organisatie
- geen van deze 30 effecten voor organisaties kan worden uitgesloten
- de effecten van EVC voor organisaties, in het bijzonder de bedrijfseconomische effecten, zijn sterk afhankelijk van andere factoren
- de effecten van EVC op zelf gepercipieerde employability en loopbaanprogressie hangen samen met het loopbaanbeleid van de organisatie en de ondersteuning van HR/P&O en in het bijzonder de (direct) leidinggevende.

De mate waarin bepaalde effecten voorkomen, verschilt sterk per organisatie. Verondersteld wordt dat de mate waarin effecten worden gerapporteerd door de stakeholders en expliciet aan EVC worden toegeschreven, samenhangt met het aantal **factoren** dat een rol speelt bij het tot stand komen van de betreffende effecten. Hoe meer factoren, hoe lastiger het is de precieze invloed van EVC aan te wijzen en daarmee de toegevoegde waarde aan te tonen.

Zelf Loopbaan Management beïnvloedt de kans op loopbaanprogressie positief, zo blijkt uit het onderzoek. Zelf Loopbaan Management kan door gerichte loopbaanondersteuning beïnvloed worden. De **loopbaanondersteuning** die de organisatie biedt - van HR/P&O en met name van de (direct) leidinggevende - heeft verder ook een directe positieve invloed op de kansen die de onderzochte EVC-deelnemers voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt.

De effecten van EVC voor de organisatie zijn voorwaardelijk en hangen voor zover onderzocht, sterk af van het loopbaanbeleid en de rol van de leidinggevende hierin.

De volgende bevindingen over de **effecten van EVC voor individuen** zijn van belang:

- EVC zorgt ervoor dat veel mensen een opleiding gaan volgen en een diploma halen
- het verkrijgen van een Ervaringscertificaat lijkt invloed te hebben op hoe tevreden mensen zijn over het verloop van hun loopbaan
- EVC lijkt ervoor te zorgen dat mensen actiever met hun loopbaan aan de slag gaan
- de meeste effecten waarvan verondersteld wordt dat ze door EVC worden veroorzaakt, moeten worden toegeschreven aan het diploma

- het verkrijgen van een Ervaringscertificaat heeft voor bepaalde doelgroepen, met name 40-50 jarigen en mensen die hun werkzame leven voor één of slechts twee werkgevers hebben gewerkt, een eigenstandig en duidelijk waarneembaar positief effect op de kansen die deze doelgroepen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt
- EVC oefent in onderlinge samenhang met Zelf Loopbaan Management en Organisatie Loopbaan Management invloed uit op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt, en de progressie die mensen maken in hun loopbaan
- mensen met een Ervaringscertificaat of een diploma halen meer rendement uit de investering die ze doen in de ontwikkeling van hun loopbaan.

Dit effectonderzoek zorgt voor inzichten die betrokkenen kunnen helpen de kansen en mogelijkheden die EVC biedt beter te benutten. De volgende overwegingen zijn daarbij van belang.

In de huidige situatie ligt de **verantwoordelijkheid** voor de kwaliteit van het EVC-traject grotendeels bij de EVC-aanbieders en de EVC-coördinatoren. In het onderzoek wordt geconstateerd dat de gewenste effecten van EVC in sterke mate bepaald worden door factoren die vooralsnog buiten de invloedssfeer liggen van de EVC-aanbieders en de EVC-coördinatoren. De vraag dringt zich op of zij ook verantwoordelijk kunnen worden gehouden voor de effecten van EVC.

De mate waarin EVC-deelnemers actief en gericht aan de slag gaan met het verloop en de ontwikkeling van hun loopbaan, blijkt één van de meest succesbepalende factoren te zijn. Zowel de eigen perceptie van hun kansen op de arbeidsmarkt als hun loopbaanprogressie worden sterker beïnvloed door de factor Zelf Loopbaan Management dan door de factor EVC, zo blijkt uit het onderzoek. Het ligt voor de hand de verantwoordelijkheid voor deze effecten van EVC primair bij de EVC-deelnemer neer te leggen. Die kan er het meest **invloed** op uitoefenen. Dat wil echter niet zeggen dat de verantwoordelijkheid ook volledig bij de EVC-deelnemer moet komen te liggen. Er zijn meerdere factoren die de effecten van EVC bepalen en buiten de directe invloedssfeer van de EVC-deelnemer liggen.

De conclusie is dat ook de werkgever, naast het financieren van het EVC-traject, in staat is verantwoordelijkheid te nemen voor de effecten van EVC. Het blijkt dat de mate waarin een organisatie loopbaanondersteuning biedt, invloed heeft op de zelf gepercipieerde employability en loopbaanprogressie. Vooral de rol van

de (direct) leidinggevende blijkt medebepalend te zijn. Gekeken moet worden in welke mate en op welke manier de leidinggevende medeverantwoordelijkheid zou kunnen dragen voor de effecten van EVC.

Aanbevelingen voor organisaties

In het onderzoek worden op basis van de bevindingen en conclusies de volgende **aanbevelingen** gedaan **voor organisaties** die met EVC werken:

- gebruik EVC naast opleidingsinstrument als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument
- zorg er als organisatie voor dat er aan de inzet van EVC duidelijke employability, loopbaan- en/of opleidingsdoelen ten grondslag liggen
- spoor EVC-deelnemers aan zelf gerichte loopbaanactiviteiten te ondernemen, stimuleer Zelf Loopbaan Management
- maak duidelijk welke rol en verantwoordelijkheid de EVC-deelnemers en de leidinggevende hebben in het realiseren van de doelen die met EVC worden nagestreefd
- ondersteun werknemers in het managen van hun loopbaan, zowel door de (direct) leidinggevendens als vanuit de afdeling HR/P&O
- zorg ervoor dat iedereen die met EVC begint, het traject volledig kan doorlopen en afsluit met een Ervaringscertificaat
- zorg dat het Ervaringscertificaat altijd uitgereikt wordt, ook als het Ervaringscertificaat wordt ingezet als 'springplank' voor het halen van een diploma.

Om optimaal te profiteren van EVC, is het belangrijk EVC niet alleen als instroominstrument voor opleidingen, maar ook als **HRM-instrument** in te zetten. Met EVC weten we immers precies 'wat voor vlees we in de kuip hebben'. Organisaties wordt geadviseerd om met name gebruik te maken van de mogelijkheden van het portfolio om een **functioneel** beeld te krijgen van de competenties van de medewerkers.

Door het portfolio doorlopend bij te werken en aan te vullen, kunnen de ontwikkeling van de competenties van de medewerkers en daarmee de effecten van zowel formeel als informeel leren doorlopend worden gevolgd. Geadviseerd wordt het portfolio periodiek te laten toetsen door een erkende **EVC-assessor**. Op die manier kan naar behoefte worden nagegaan hoe iemand zich formeel ontwikkeld ten opzichte van een relevante kwalificatiestandaard. Van het portfolio wordt aangegeven dat het de rol van het **traditionele cv** in de nabije toekomst zal overnemen als selectie-

instrument. Bedrijven wordt geadviseerd op deze ontwikkeling te anticiperen.

Bedrijven die met EVC werken, wordt geadviseerd duidelijke employability, loopbaan- en/of opleidingsdoelen te formuleren. De kans dat het gewenste effect van EVC wordt gerealiseerd, zal groter worden als op voorhand duidelijk is welke rol en verantwoordelijkheid met name de EVC-deelnemers en de (direct) leidinggevende hebben in het realiseren van de gestelde **doelen**. Aangevoerd is dat Zelf Loopbaan Management hierin een belangrijke rol kan spelen. Leidinggevende en HR/P&O wordt geadviseerd werknemers te ondersteunen in het maken van een loopbaanplan en EVC in het kader van dat plan in te zetten.

Hoewel EVC-aanbieders en EVC-coördinatoren verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het EVC-traject, ligt de verantwoordelijkheid voor de opbrengsten en effecten van EVC primair bij de EVC-deelnemers en de werkgever. In combinatie met loopbaanmanagement - zowel van de medewerker zelf als van de organisatie - heeft EVC een duidelijke invloed op loopbaanprogressie en nemen de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt toe. Het inrichten en managen van de loopbaan is een **gemeenschappelijke** verantwoordelijkheid en leidt tot succes voor zowel het individu als voor de organisatie.

Bedrijven wordt geadviseerd de verantwoordelijkheid voor de effecten van EVC (maar niet volledig) neer te leggen bij EVC-deelnemers. De manier waarop de EVC-deelnemers zelf aan de slag gaan met het managen van hun loopbaan, blijkt een succesbepalende factor te zijn. Stimuleer als organisatie dus dat zij gerichte **loopbaanactiviteiten** ondernemen.

Leidinggevendens wordt geadviseerd een duidelijke rol te nemen in het EVC-traject. Hun ondersteuning is van belang in de manier waarop de effecten van EVC tot stand komen, zeker bij mensen die in het verleden van het EVC-traject geen of nog geen diploma hebben gehaald.

Het Ervaringscertificaat geeft de competenties weer die iemand in zijn of haar werkzame leven heeft verworven. Die weergave moet te allen tijde gegeven kunnen worden, niet belemmerd door organisatorische obstakels. Iedereen die met een EVC-traject start, moet het traject kunnen **afroonden**. Het advies is om het percentage mensen dat het EVC-traject verlaat zonder Ervaringscertificaat tot een minimum te beperken. Dit advies wordt mede ingegeven door het feit dat de groep EVC-

deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma aanzienlijk lager scoort op de meeste effectvariabelen. Als deze groep op één of andere reden door het EVC-traject is gedemotiveerd om actief aan de slag te gaan met de ontwikkeling van zijn of haar loopbaan, is het tegenovergestelde van het doel van EVC bereikt.

Alle organisaties en EVC-aanbieders wordt met klem geadviseerd het Ervaringscertificaat te allen tijde uit te (laten) reiken. Het niet uitreiken van het Ervaringscertificaat leidt tot een ongewenste depreciatie van het **waardepapier**. Mensen die in het verlengde van EVC een diploma halen, ondervinden hier waarschijnlijk weinig hinder van. Zij hebben reeds geprofiteerd van het civiele effect van EVC in de vorm van vrijstellingen. Voor de eigenstandige waardeontwikkeling van het Ervaringscertificaat is het van groot belang dat vrijstellingen, die worden verstrekt in het kader van een EVC-traject, altijd op basis van het Ervaringscertificaat of de EVC-rapportage plaatsvinden. Vrijstellingen die worden verleend door informele of onderhandse afspraken tussen organisaties, EVC-aanbieders en opleiders ondermijnen (onbedoeld) het maatschappelijke vertrouwen in het Ervaringscertificaat.

Aanbevelingen voor de overheid

In het onderzoek worden de volgende **aanbevelingen** gedaan **voor de overheid**:

- zie toe op handhaving van de EVC-code en beleidsregel afgifte EVC-verklaringen
- benadruk in de communicatie naar bedrijven, EVC-aanbieders en opleiders het belang en de meerwaarde van het verkrijgen van een Ervaringscertificaat
- zorg voor een landelijke registratie van Ervaringscertificaten
- onderzoek of het mogelijk is vrijstellingen die op basis van de Ervaringscertificaten worden verleend, landelijk te registreren
- overweeg de landelijke registratie van Ervaringscertificaten en vrijstellingen onder te brengen bij het centraal landelijk diplomaregister zoals dat is voorgesteld op 27 december 2010 in de Tweede Kamer.
- continueer en optimaliseer de stimulerende rol van EVC om het opleidingsniveau van werknemers te verhogen
- heroverweeg de functie van EVC als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument; EVC vervult tot dusver vooral een rol als instroominstrument voor opleidingen; de veronderstelde effecten van

EVC worden in sterke mate veroorzaakt door diploma's

- als het resultaat van die heroverweging is, dat de eigenstandige functie van EVC als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument van belang wordt geacht en potentie heeft, zorg dan voor gericht beleid dat leidt tot versterking van die eigenstandige rol en functie
- laat de sociale partners leidend zijn in de versterking van EVC als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument
- laat de arbeidsmarktrelevantie van gehanteerde standaarden, de verankering van EVC in arbeidsvoorwaarden en het HR-beleid de pijlers zijn waarop de versterking van EVC als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument rust
- geef richting en monitor het versterken van EVC als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument met behulp van een doorlopend effectonderzoek en gerichte communicatie over de mogelijkheden en door onderzoek aangetoonde effecten.

Om te waarborgen dat het Ervaringscertificaat zijn **eigenstandige waarde** verwerft en behoudt, is het advies aan de verantwoordelijke bewindspersoon erop toe te zien dat het Ervaringscertificaat te allen tijde wordt uitgereikt (conform de kwaliteitscode EVC en Beleidsregel afgifte EVC-verklaringen). Door Ervaringscertificaten niet uit te reiken, is het gewenste civiele effect in het geding en kan er sprake zijn van een ongewenste depreciatie van het certificaat als waardepapier.

Met het oog op het gewenste civiele effect doen we de verantwoordelijke bewindspersoon de suggestie na te gaan of onderwijsinstellingen gestimuleerd kunnen worden **vrijstellingen** voor diploma's bij voorkeur en zoveel mogelijk te verstrekken op basis van het Ervaringscertificaat. Met een dergelijke stimulering wordt bewerkstelligd dat vrijstellingen worden verleend op basis van aangetoonde competenties. Het Ervaringscertificaat is dan het onderliggend document waarin op een gestandaardiseerde manier beschreven wordt voor welke verworven competenties de vrijstelling is toegekend en op grond waarvan. Het civiele effect van het Ervaringscertificaat is daarmee een feit, en de transparantie rond het verstrekken van vrijstellingen wordt met een dergelijke benadering bevorderd.

Om het civiele of maatschappelijke effect van het Ervaringscertificaat blijvend te monitoren, wordt de verantwoordelijke bewindspersoon in overweging gegeven te komen tot **landelijke registratie van Erva-**

ringscertificaten. Geadviseerd wordt die registratie te koppelen aan het centraal landelijk diplomaregister. Vrijstellingen die door opleidingsinstituten worden verleend op basis van het Ervaringscertificaat, zouden in een dergelijk landelijk register kunnen worden bijgehouden. Met de integrale registratie van Ervaringscertificaten, vrijstellingen en diploma's kan worden nagegaan in welke mate en op welke manier een belangrijk deel van het gewenste civiele effect van het Ervaringscertificaat wordt geëffectueerd.

Alle betrokkenen worden aangespoord te **bezinnen** op de rol van EVC als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument. De mogelijkheid tot het vervullen van die rol is er overduidelijk. Het effect van EVC op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt en de progressie die zij maken in hun loopbaan is bij bepaalde **doelgroepen** en **omstandigheden** aangetoond.

Voor het gebruik als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument vragen de onderzoekers zich af of de opleidingsstandaarden, die hoofdzakelijk worden gehanteerd in EVC-trajecten, daarvoor de geëigende standaarden zijn.

De sociale partners wordt opgeroepen aan te geven welke beschrijvende en normerende standaarden relevant zouden kunnen zijn voor loopbaanontwikkeling en arbeidsmarktobiliteit. Ook wordt de sociale partners geadviseerd te onderzoeken of het wenselijk is te komen tot formeel erkende landelijke opleidingsstandaarden voor branchespecifieke opleidingen. Dit zou de relatie tussen opleidingsstandaarden en beroepsstandaarden kunnen versterken en daarmee het gebruik van EVC als opleidingsinstrument én eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument bevorderen.

In het onderzoek wordt een pleidooi gehouden voor een **doorlopend onderzoek** naar de effecten van EVC. Doorlopend onderzoek maakt het mogelijk EVC-deelnemers ook na afloop van het EVC-traject voor langere tijd te volgen in hun werk en loopbaan. Dit zal meer licht werpen op de effectiviteit van EVC als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument. Met name de mate waarin werknemers het portfolio actief bijhouden vraagt om nader onderzoek.

Ook vanuit wetenschappelijk oogpunt is vervolgonderzoek belangrijk. Er lijken zich een aantal wetmatigheden voor te doen waarin het Ervaringscertificaat, het diploma, loopbaanmanagement vanuit de organisatie en Zelf Loopbaan Management een belangrijke rol spelen. Het onderzoek maakt duidelijk dat er sprake is

van een samenspel van factoren waarin EVC-deelnemers, werkgevers, EVC-aanbieders, opleiders en de overheid een effectiviteitsbepalende rol kunnen spelen. Vervolgonderzoek kan in belangrijke mate bijdragen de relaties tussen de factoren verder uit te diepen en de **verdeling** van de verantwoordelijkheden te verbeteren.

Omdat het effect van EVC afhankelijk is van meerdere betrokkenen en vooral bepaald lijkt te worden door de inspanning van met name de werknemer (Zelf Loopbaan Management) en de werkgever (Organisatie Loopbaan Management), worden de **sociale partners** opgeroepen acties te ondernemen om de eigenstandige functie van EVC als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument te versterken. Doorlopend onderzoek naar de effecten van EVC zal helpen de **acties** gericht in te zetten en aan te scherpen.

Tot slot

Het grootschalig onderzoek 'Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden' naar de effecten van EVC geeft inzicht in de opbrengsten van EVC voor individuen en organisaties. Veel van de veronderstelde effecten zijn daarmee een **feit** geworden. Met het oog op beleidsvorming is het van groot belang de aandacht nu te richten op de manier waarop de effecten tot stand komen.

De mogelijkheden om de effectiviteit van EVC te verbeteren, lijken te liggen in het maken van duidelijk keuzes over de context waarbinnen en het doel waarvoor EVC wordt ingezet; het actief managen van het verloop van de loopbaan van de EVC-deelnemers, en de manier waarop de verantwoordelijkheid voor het tot stand komen van de effecten van EVC wordt gedeeld.

Het onderzoek toont aan dat EVC haar rol als instroominstrument gericht op opleiding en diplomering redelijk tot zeer goed vervult. Als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument heeft EVC veel te bieden, maar op dit terrein is nog veel winst te boeken. Naast 'Weet waar je staat, vraag je Ervaringscertificaat' is er in de ogen van de onderzoekers ruimte voor de slogan '**Waarom ben je in staat? Ontdek het met je Ervaringscertificaat**'. De mogelijkheden zijn ongekend.

Amsterdam, april 2011

Diederick Stoel en Eveline Wentzel
ProfitWise Onderzoek en Advies

DEEL I
Beloften

EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. EVC geeft een beeld van iemands talenten, kennis en vaardigheden. Het maakt niet uit waar je deze competenties hebt opgedaan. Op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's. Als jij kan laten zien dat je over bepaalde competenties beschikt, dan kun je daar met EVC erkenning voor krijgen. Een Ervaringscertificaat is dan de formele bevestiging van je kunnen. Net zoals een diploma dat is. En dat heeft zo zijn opbrengsten. Welke? Dat hebben we onderzocht. En de resultaten hiervan leest u in dit rapport.

EVC is een instrument waarvan de Nederlandse overheid en het bedrijfsleven veel verwachten. Als opleidingsinstrument, maar ook als instrument om de loopbaan en de employability van de Nederlandse beroepsbevolking te bevorderen. Aan EVC wordt een veelheid aan effecten toegeschreven. Dit onderzoek naar de effecten van EVC moet duidelijk maken of en welke van deze effecten zich in de praktijk voordoen.

EVC is een instrument in ontwikkeling. Effecten die bij de ene organisatie tot volledige wasdom zijn gekomen, kunnen bij de andere organisatie nog in de kinderschoenen staan. Een ontwikkeling die we in dit onderzoek onder de loep nemen. Wat zijn de effecten van EVC? Welke effecten komen we tegen in de praktijk van de organisaties die met EVC werken, en in de praktijk van de EVC-deelnemers?

In dit onderzoek naar de effecten van EVC inventariseren we waar EVC effect op zou kunnen hebben. We gaan na of en hoe vaak we die effecten ook in de praktijk tegenkomen. En we kijken in hoeverre EVC ervoor kan zorgen dat de effecten zich vaker voordoen dan normaal. Zo schatten we in waar de effecten van EVC zich bevinden in hun ontwikkeling van belofte naar feit. Dat punt in de ontwikkeling markeren we met uiterste precisie en zorgvuldigheid. Wij schetsen waar de kansen liggen, u bepaalt welke effecten voor u belangrijk zijn en uiteindelijk uw aandacht verdienen. De mogelijkheden van EVC zijn in feite ongekend.

In hoofdstuk 1 leggen we uit hoe we in ons onderzoek naar de effecten van EVC te werk zijn gegaan, en geven we een overzicht van wat er in de hoofdstukken van dit rapport - de verslaglegging van het onderzoek naar de effecten van EVC voor individuen en organisaties - beschreven wordt.

H1 EVC

tussen belofte en feit

1.1 Inleiding

Wie zich in 2010 's ochtends, in de auto op weg naar zijn of haar werk, liet vergezellen door Radio 1, hoorde voor en na het nieuws dat je je werkervaring nú kan laten vastleggen. Met het Ervaringscertificaat. 'Handig om sneller een diploma te halen', liet de stem op de radio ons weten. In een paar seconden is het voordeel van EVC duidelijk, zoals het een goede radiospot betaamt. 'Handig om sneller een diploma te halen'. Wie op zoek is naar de effecten van EVC, hoeft niet ver te zoeken. Met het Ervaringscertificaat weet je waar je staat. Dat is het idee. Dat is de belofte. Hoe werkt het?

EVC geeft een beeld van iemands talenten, kennis en vaardigheden. Talenten, kennis en vaardigheden die bij elkaar competenties worden genoemd. EVC brengt de competenties in kaart die je hebt verworven op school, op het werk, thuis maar ook competenties opgedaan bij het beoefenen van een hobby of een andere willekeurige activiteit. Om aan te tonen dat je over bepaalde competenties beschikt, verzamel je bewijs. Dat bewijs leg je vast in een portfolio. Het portfolio wordt beoordeeld en als het bewijs juist is, kun je daar formeel erkenning voor krijgen in de vorm van een Ervaringscertificaat. Dat is EVC in een notendop.

Figuur 1.01

Opbrengsten EVC volgens brochure Brandweer

Voor de medewerker	Voor de werkgever	Voor de opleider
Het Ervaringscertificaat kan de input zijn voor efficiënte scholingstrajecten. De medewerker hoeft minder lang naar school.	Een korps krijgt beter zicht op de inzetbaarheid van haar personeel.	Het Ervaringscertificaat sluit uitstekend aan bij het nieuwe competentiegerichte onderwijs dat de opleidingsinstituten van de brandweer (gaan) verzorgen.
De medewerker krijgt meer inzicht in zijn competenties en leert waar hij zich nog kan ontwikkelen. Dit helpt bij het maken van loopbaanstappen.	Het Ervaringscertificaat draagt bij aan loopbaanbeleid door inzichtelijk te maken waar iemand staat in zijn ontwikkeling.	Het Ervaringscertificaat biedt kansen om van scholingsmakelaar naar een adviseurrol te groeien: adviseur van de korpsen om samen vorm te geven aan opleiden en oefenen, loopbaanbeleid en mobiliteit bij de brandweer.
Leren hoeft niet altijd meer op school. Ook relevante ervaring en scholing binnen het korps en in het privéleven tellen mee	Het Ervaringscertificaat kan de input zijn voor efficiënte scholingstrajecten. Medewerkers hoeven minder lang naar school en zijn dus meer inzetbaar. Het opleidingsbudget wordt efficiënt besteed.	De drempel om te scholen is lager als efficiënte leertrajecten kunnen worden aangeboden. Dit nodigt uit om medewerkers te scholen voor wie niet een gehele opleiding zou worden gekozen.
	Een Ervaringscertificaat kan helpen de kwaliteit op een snelle wijze te waarborgen met gekwalificeerd personeel.	
	Medewerkers raken gemotiveerd voor onderwijs en loopbaanontwikkeling.	

Bron Brochure van het EVC Bureau Brandweer (2009)

De voordelen van EVC zijn aansprekend. Op www.ervaringscertificaat.nl vindt u ze. Of in de tientallen brochures waarin de effecten en opbrengsten van EVC haarfijn uiteengezet worden. Het EVC-bureau van de brandweer bijvoorbeeld. In haar brochure (figuur 1.01) staan de voordelen van EVC overzichtelijk op een rij.

Wie de brochure leest, ziet dat de voordelen er niet om liegen. Er is voor ieder wat wils. De medewerker profiteert, de werkgever profiteert. En EVC biedt ook de opleider volop kansen. EVC, dat belooft wat.

Maar al die beloftes, worden die in de praktijk waargemaakt? Krijgt de medewerker echt zin om te leren? Hoeveel mensen gaan er een opleiding doen? En heeft het korps der brandweer in Den Helder, om bij het voorbeeld te blijven, meer inzicht gekregen in de inzetbaarheid van haar personeel? Is die inzetbaarheid verbeterd? En was de brandweer het afgelopen jaar door die inzetbaarheid bij uitlaande brand eerder op locatie? Dat zijn vragen waar we graag het antwoord op zouden weten. De antwoorden zouden namelijk bewijzen dat het Ervaringscertificaat doet wat het zegt te doen. En daar gaat dit onderzoek over. Wat zijn de effecten van EVC? We onderzoeken stap voor stap welke verwachtingen in de praktijk worden waargemaakt.

In dit hoofdstuk schetsen we de aanleiding van het onderzoek. We geven aan wat de initiële vraagstelling was en hoe we die vraag hebben uitgewerkt tot een onderzoek dat voor het eerst op grote schaal en systematisch in kaart brengt wat de effecten van EVC zijn. Effecten voor de individuen (EVC-deelnemers) en effecten voor organisaties die EVC inzetten voor hun medewerkers. Ook geeft dit hoofdstuk een overzicht van wat er in de zeven hoofdstukken van dit rapport beschreven wordt.

1.2 Aanleiding van het onderzoek

De Projectdirectie Leren & Werken (PLW), een directie van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is van 2005 tot 2010 in Nederland verantwoordelijk geweest voor de uitvoering van het overheidsbeleid op het gebied van EVC. PLW is in 2005 gestart met het stimuleren van EVC-trajecten. De stimulering had tot doel het kwalificatieniveau van de beroepsbevolking te verhogen en de employability van volwassenen te versterken.

Vanuit PLW en de ministeries van OCW/SZW is er een sterke behoefte aan inzicht in de effecten van EVC via een gedegen en systematisch uitgevoerd onderzoek. Tot nu toe was alleen op ad-hoc basis inzicht opgedaan in de effecten van EVC. Dat is de reden dat de Projectdirectie Leren & Werken eind 2009 opdracht heeft gegeven aan ProfitWise Onderzoek en Advies (onderdeel van ProfitWise International BV) om een grootschalig onderzoek uit te voeren naar de effecten van EVC.

Het onderzoek naar de effecten van EVC moet, in de woorden van PLW, leiden tot inzichten op basis waarvan vervolgbeleid ontwikkeld en aangescherpt kan worden, en in voorlichting en promotie over objectief vastgestelde effecten van EVC gecommuniceerd kan worden. PLW heeft in haar opdrachtformulering twee onderzoeksvragen geformuleerd:

Wat zijn de effecten van EVC voor individuen? Bij het onderzoeken van de effecten van EVC voor individuen werd door PLW gedacht aan verschillen in effecten op gebied van verhoging van de (formele) kwalificatieniveaus, interne en externe mobiliteit, inkomensontwikkeling, psychosociale factoren (zelfbeeld, zelfvertrouwen en dergelijke), ontwikkelingsbereidheid en ontwikkelingsgerichtheid.

Wat zijn de effecten van EVC voor organisaties? Hierbij gingen de gedachten van PLW uit naar verschillen in effecten op het gebied van gedrag, functioneren en presteren van medewerkers, teams, afdelingen en organisatie als geheel. Ook de verhouding tussen kosten en financiële en niet-financiële baten van de investering in EVC-trajecten voor medewerkers werd genoemd als aandachtsgebied.

De twee initiële onderzoeksvragen zijn in het onderzoek naar de effecten van EVC richtinggevend geweest. Het onderzoek heeft om die reden zowel betrekking op de effecten van EVC voor individuele deelnemers als de effecten van EVC voor organisaties die EVC inzetten in het kader van hun personeelsbeleid.

1.3 Bekende effecten van EVC

Over de effecten van EVC wordt veel gesproken en gediscussieerd. Kuhlemeier (2005) en de Werkgroep EVC (2000) stellen dat EVC bijdraagt aan het halen van diploma's. EVC leidt tot vrijstellingen en in sommige gevallen zelfs direct tot het krijgen van een diploma. Met deze diploma's zijn er meer mogelijkheden tot verdieping of verbreding van het werk en nemen de kansen op de arbeidsmarkt toe. De Werkgroep EVC (2000) stelt verder dat door de waardering van werkervaring het kwalificatieniveau van het Nederlandse arbeidspotentieel in zijn geheel omhoog gaat. EVC lijkt daarnaast ook een bijdrage te leveren aan de persoonlijke ontwikkeling (Sienot & Bal, 2000; Thomas, Collins, & Plett, 2001; Wihak, 2005). Thomas et al. (2001) en Janssens en Debuscher (2008) stellen dat het zelfvertrouwen kan groeien doordat deelnemers meer inzicht krijgen in hun eigen kennen en kunnen. Voor werknemers zou EVC een positieve bijdrage leveren aan hun loopbaan (Duvekot, 2008; Spithoven, Rijndorp & van Dalfsen 2008; van den Dungen, Pijls & Boerma, 2003).

Effecten te over, zo blijkt uit de literatuur en de discussies. EVC zou goed zijn voor het arbeidspotentieel in Nederland, de employability van de Nederlandse beroepsbevolking neemt erdoor toe en de loopbaanontwikkeling van de individuele werknemer wordt ermee gestimuleerd. Bovendien zou EVC goed zijn voor de persoonlijke ontwikkeling. Kortom, EVC veroorzaakt blijkbaar een breed scala aan positieve effecten. Effecten die uiteen lopen van economische gevolgen op landelijk niveau tot psychologische uitwerkingen op individueel niveau. De verwachtingen zijn hooggespannen.

Een dergelijk breed scala aan (al dan niet veronderstelde) effecten roept evenwel vragen op. Welke effecten treden het meeste op? Hoe komen al die effecten precies tot stand? Is het ook aangetoond dat deze effecten optreden als gevolg van EVC, of hebben we te maken met veronderstellingen? En heel praktisch... Ontstaan alle effecten vanzelf of moeten we naast EVC nog andere dingen doen om al die mooie resultaten te bewerkstelligen? Het is tijd om op deze vragen antwoorden te formuleren en ze te onderbouwen met overtuigende bewijzen.

1.4 Portfolio van veroorzaakte effecten

In dit onderzoek maken we een start met het verzamelen van bewijzen over de effecten van EVC. Geen bewijs van competenties dit keer, maar bewijs van effecten. U leest hoe wij een portfolio aanlegden van effecten waarvan verondersteld wordt dat ze door EVC worden veroorzaakt. En hoe wij zeven effecten uit dit portfolio aan een assessment onderwierpen. Zeven veronderstelde effecten van EVC zullen een proeve van bekwaamheid ondergaan en op hun waarheidsgehalte worden getoetst. En aan het einde van het rapport geven we een wetenschappelijk certificaat af voor die effecten waarvan met grote zekerheid gezegd kan worden dat EVC ze heeft veroorzaakt.

De maat die we voerden bij het toetsen van de effecten van EVC is: *Beyond reasonable doubt*. Dat wil zeggen dat de vastgestelde effecten boven enige twijfel verheven moeten zijn. Van de 100 veronderstelde effecten wijzen we er liever 99 effecten af die twijfelachtig zijn, dan dat we één effect toewijzen aan EVC, waarvan we achteraf bij nader inzien moeten concluderen dat

het toch niet helemaal waar bleek te zijn. Dit selectie criterium zal in het hele rapport een belangrijke rol spelen. Alleen die effecten tellen waarvan we na strenge wetenschappelijke toetsing kunnen zeggen dat ze buiten twijfel en onomstotelijk door EVC zijn veroorzaakt.

Met het verzamelen van bewijzen over de effecten van EVC leggen we de weg af van beloften over de opbrengsten van EVC naar de feiten over de resultaten. En het is een lange weg. U zult zien dat er beloften in overvloed zijn en dat de bewijzen niet voor het oprapen liggen. Maar bewijzen zijn er. Wie goed kijkt, keuzes maakt en kijkt naar de omstandigheden waarbinnen EVC wordt ingezet, zal zien dat EVC aantoonbare mogelijkheden creëert.

1.5 Leeswijzer

In de volgende paragrafen beschrijven we stap voor stap en per hoofdstuk hoe we bewijzen verzamelden en welke methodes we hanteerden om de veronderstelde effecten van EVC hard te maken. Dit alles volgens een beproefde methode waarvan het principe zich in een paar zinnen laat verwoorden. We beginnen met het zorgvuldig inventariseren en beschrijven van de mogelijke effecten van EVC. Dat is deel I: Beloften. Als we die in beeld hebben, kijken we hoe vaak de effecten zich in de praktijk voordoen en op welke manier mensen een EVC-traject doorlopen. Dat is deel II: Feiten. Vervolgens kijken we of we tussen groepen verschillen in effecten kunnen ontdekken. Als dat zo is, dan gaan we na of die verschillen te maken hebben met de manier waarop EVC is doorlopen. En we onderzoeken of er nog andere factoren zijn die de waargenomen verschillen in effecten kunnen verklaren. Dat is deel III: Analyses. Aan de hand van de analyses schetsen we in deel IV Mogelijkheden die er zijn om de effecten van EVC beter tot haar recht te laten komen. En met een beetje geluk wagen we ons aan een voorzichtige voorspelling. Zo eindigen we weer bij het maken van een belofte. En als het goed is, is dat een belofte waarvan we met zekerheid kunnen zeggen dat deze ook in de praktijk kan worden waargemaakt. Dat is uiteindelijk de toegevoegde waarde van dit onderzoek. In vogelvlucht de opbouw van dit onderzoeksrapport:

DEEL I Beloften

H1 Opzet van het onderzoek

H2 Inventarisatie mogelijke effecten EVC uit verschillende bronnen

DEEL II Feiten

H3 Registratie effecten EVC in de praktijk

H4 Registratie manier waarop het EVC-proces in de praktijk wordt doorlopen

DEEL III Analyses

H5 Analyse effecten Ervaringscertificaat in vergelijking met effecten diploma

H6 Analyse effecten EVC verschillende doelgroepen en verschillende omstandigheden

DEEL IV Mogelijkheden

H7 Overzicht bevindingen, conclusies, aanbevelingen en voorstel vervolgonderzoek

We geven u in de volgende paragrafen een overzicht van de weg die het onderzoeksteam heeft afgelegd van beloften naar feiten naar ongekende mogelijkheden.

1.6 hoofdstuk 2 EVC effecten verkend

We zijn het onderzoek gestart met zoveel mogelijk effecten van EVC te verzamelen, in een gevarieerd aantal bronnen. Dit beschrijven we in hoofdstuk 2. Als startpunt hebben we 20 aanmeldingen voor het EVC Gouden Ervaringscertificaat¹ genomen. In deze aanmeldingen wordt expliciet vermeld wat de effecten van EVC zijn in de betreffende organisatie die meedingt voor het Gouden Ervaringscertificaat. We maakten een overzicht van meest genoemde effecten. Daarin werd onderscheid gemaakt tussen effecten en opbrengsten voor het individu, en effecten en opbrengsten voor de organisatie.

We besloten deze inventarisatiemethode ook in te zetten om in andersoortige bronnen te speuren naar de effecten van EVC. We legden tientallen internationaal wetenschappelijke en Nederlandstalige rapporten & artikelen naast elkaar en gingen bladzijde voor bladzijde op zoek naar de effecten van EVC die de afgelopen 10 jaar op papier zijn gezet. We turfden ze, stuk voor stuk. En we gingen op pad en bezochten 72 organisaties in Nederland waar EVC wordt ingezet. Grote bedrijven, middelgrote en kleine bedrijven, profit en non-profit organisaties uit verschillende sectoren en branches. We vroegen de mensen daar die verantwoordelijk zijn voor EVC stuk voor stuk welke effecten zij in de praktijk tegenkomen. Ook die effecten tekenden we op.

In totaal gebruikten we dus vier verschillende bronnen.

1. Internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten
2. Nederlandstalige rapporten & artikelen
3. Aanmeldingen Gouden Ervaringscertificaat
4. Interviews met contactpersonen voor EVC.

Alle genoemde effecten werden geïnventariseerd en vervolgens waar nodig gerubriceerd. Binnen de vier bronnen werd aan zowel de individuele als organisatorische effecten een rangnummer toegekend op basis van het aantal keren dat het effect ter sprake werd gebracht. Het aantal keren dat een effect werd genoemd, werd opgevat als het belang dat er aan dit effect wordt toegekend. Van de effecten werd per bron een overzicht gemaakt van de 20 meest genoemde effecten.

In hoofdstuk 2 leest u dus precies welke effecten van EVC we vonden in de vier geraadpleegde bronnen en welke effecten het meest genoemd worden. Per bron ziet u steeds twee overzichten: één van de effecten op individueel niveau en één van de effecten voor de organisatie. En we zetten vervolgens op een rij welke effecten over de hele linie in de onderzochte bronnen het meest genoemd worden.

De volgende onderzoeksvragen staan centraal in hoofdstuk 2

vraag 2.1 Welke effecten van EVC voor individuen kunnen worden geregistreerd, en met welke frequentie?

vraag 2.2 Welke effecten van EVC voor organisaties kunnen worden geregistreerd, en met welke frequentie?

¹ Het Gouden Ervaringscertificaat (voorheen de EVC-prijs) wordt jaarlijks uitgereikt door de Projectdirectie Leren & Werken aan een profit of non-profit organisatie, klein of groot, die op succesvolle wijze het Ervaringscertificaat (EVC) heeft ingezet. Deze organisaties kunnen genomineerd worden of zichzelf nomineren. Dit gebeurt door middel van een uitgebreid aanmeldingsformulier, waarin ook wordt gevraagd naar de opbrengsten en effecten voor de organisatie en de EVC-deelnemers. De winnaar ontvangt een geldprijs van 10.000 euro.

1.7 hoofdstuk 3 EVC kans op effect

In deel II van het onderzoek werden de geïnventariseerde effecten getoetst in de praktijk. In hoofdstuk 3 ziet u de effecten die we uit de vier bronnen verzamelden, teruggebracht naar twee effectinventarisatielijsten van respectievelijk 45 en 30 effecten. 45 effecten die zich zouden moeten voordoen bij individuen, en 30 effecten die organisaties zouden moeten ervaren.

We legden de lijst met 45 veronderstelde effecten voor aan 331 EVC-deelnemers die het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat hebben gehaald. We vroegen hen welke van de 45 effecten - die we presenteerden als gebeurtenissen - zij hadden ervaren in het afgelopen jaar. Op die manier konden we nagaan in welke mate de 45 effecten zich ieder afzonderlijk voordoen in de praktijk.

De lijst met 30 veronderstelde effecten die organisaties zouden moeten ervaren, legden we voor aan 218 stakeholders. Aan hen vroegen we welke effecten van EVC zij in hun organisatie ervaren hebben of ervaren, en hoe zeker ze ervan zijn dat het effect ook daadwerkelijk door EVC is veroorzaakt. Op deze manier konden we een inschatting maken van de mate en de waarschijnlijkheid dat de afzonderlijke effecten voor organisaties zich in de praktijk voordoen. We gebruikten de antwoorden van 163 mensen stakeholders of belanghebbenden (zij die alle vragen beantwoord hadden) voor onze analyse.

We zetten hier een cruciale stap in het onderzoek naar de effecten van EVC. We concluderen namelijk dat alle veronderstelde effecten zich in principe in de praktijk voor kunnen doen. Alleen dat de kansen dat bepaalde effecten zich voordoen, verschillen. De mate waarin de effecten zich in de praktijk voordoen, leest u dus in hoofdstuk 3.

De volgende onderzoeksvragen staan centraal in hoofdstuk 3

vraag 3.1 In welke mate doen de geïnventariseerde en veronderstelde effecten voor individuen zich voor in de praktijk?

vraag 3.2 In welke mate doen de geïnventariseerde en veronderstelde effecten voor organisaties zich voor in de praktijk?

1.8 hoofdstuk 4 EVC op de keper beschouwd

In hoofdstuk 4 van het onderzoek beschrijven we de reikwijdte, de fasen en de werkzame bestanddelen van EVC. We verzamelden veel interessante en soms opzienbarende gegevens over de EVC-praktijk in Nederland.

Een effectonderzoek vraagt om een scherp beeld van de EVC-praktijk. In de praktijk komt het erop neer dat de onderzoeker aannemelijk moet maken dat de waargenomen effecten zijn toe te schrijven aan EVC. Om die reden moet het begrip EVC goed afgebakend worden. Wat is EVC? Wat behoort wel en niet tot EVC? Ook moet van alle mensen die aan het onderzoek hebben deelgenomen, precies duidelijk zijn wie EVC heeft gedaan en wie niet. En wat ze precies hebben gedaan. Wie heeft een Ervaringscertificaat verkregen? Wie niet? Dan pas kunnen we vaststellen of het doorlopen van een EVC-traject de verschillen in de effectscores veroorzaakt en ervoor zorgt dat de kans op een bepaald effect toeneemt. Hoe meer we kunnen zeggen over de manier waarop de deelnemers aan het onderzoek het EVC-traject hebben doorlopen, des te beter we kunnen verklaren waar eventuele verschillen in de waargenomen effecten precies vandaan komen.

In hoofdstuk 4 zal u duidelijk worden dat de EVC-praktijk er in werkelijkheid iets anders uitziet dan wat er in veel rapporten over EVC tot nu toe staat. En ook verschilt van hoe de EVC-code de EVC voorschrijft. De EVC-praktijk is buitengewoon divers en veelzijdig. In al haar verschijningsvormen liggen er voor zowel onderzoekers als de mensen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en het succes van EVC, een aantal uitdagingen en kansen.

In hoofdstuk 4 staan de volgende onderzoeksvragen centraal

- vraag 4.1** Wat is de reikwijdte van EVC, waar liggen de grenzen?
- vraag 4.2** Welke fasen kunnen we onderscheiden in het EVC-proces?
- vraag 4.3** Wat zijn de werkzame bestanddelen van EVC?
- vraag 4.4** Welke relevante kenmerken van EVC zijn nog meer bruikbaar om de waargenomen verschillen in effecten te verklaren?

1.9 hoofdstuk 5 EVC door de bank genomen

In deel III van het onderzoek, de analysefase, selecteerden we zeven van de meer dan 200 veronderstelde effecten van EVC, en gingen bij een grote groep EVC-deelnemers na wat het effect is van het **Ervaringscertificaat** op de zeven effectvariabelen. Omdat veel mensen in het vervolg op EVC aan een opleiding beginnen en een diploma halen, gingen we ook na wat het effect is van het **diploma** op zes van de zeven effectvariabelen.

Dat zeven effectvariabelen zijn:

1. Het wel of niet halen van een diploma
2. De waardering voor EVC
3. Versterking van de vakbekwaamheid
4. Zelf Loopbaan Management - hoe actief mensen met hun eigen loopbaan bezig zijn
5. Zelf Gepercipieerde Employability - kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt
6. Objectieve Loopbaanprogressie - het wél of niet zetten van concrete loopbaanstappen
7. Zelf Gepercipieerd Loopbaansucces - het loopbaansucces dat mensen zelf ervaren.

In dit hoofdstuk 5 laten we zien hoe aannemelijk het is dat dit brede scala aan effecten in de praktijk door EVC wordt veroorzaakt. Schatten mensen met een Ervaringscertificaat bijvoorbeeld hun kansen op de arbeidsmarkt hoger in dan mensen die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen? Maken ze loopbaanstappen die andere mensen niet maken? En als ze voor een diploma gaan, maakt dat verschil? Deze vragen - en meer - worden beantwoord in hoofdstuk 5. Van de groep EVC-deelnemers uit de onderzochte organisaties, die de vragenlijst met vragen over bovenstaande effecten ingevuld hebben, hebben we - na strenge selectie - een groep van 1080 vragenlijsten gebruikt voor onze analyse.

Van deze 1080 mensen weten we of zij wel of geen Ervaringscertificaat hebben verkregen, en of ze wel of geen diploma hebben gehaald. En we weten op een aantal belangrijke punten hoe het deze mensen na het EVC-traject is vergaan. Door gegevens over de veronderstelde effecten van EVC bij de individuele EVC-deelnemers te verzamelen, konden we nagaan of de mensen met een Ervaringscertificaat anders scoren dan de mensen zonder een Ervaringscertificaat. En we konden nagaan of er verschillen zijn tussen mensen met of zonder diploma. Op deze manier kunnen we de eerste conclusies trekken over de effecten van EVC.

We presenteren van alle zeven veronderstelde effecten afzonderlijk de resultaten. U leest in hoofdstuk 5 voor alle zeven effecten of we verschillen hebben kunnen ontdekken tussen mensen die wél of géén Ervaringscertificaat hebben gehaald én of we verschillen konden ontdekken tussen mensen die wél of géén diploma hebben gehaald.

In hoofdstuk 5 staan de volgende onderzoeksvragen centraal

vraag 5.1 Op welke effecten heeft het Ervaringscertificaat door de bank genomen invloed?

vraag 5.2 Op welke effecten heeft het diploma door de bank genomen invloed?

1.10 hoofdstuk 6 EVC factor van belang

Na ons geconcentreerd te hebben op de vraag óf EVC effect heeft (hoofdstuk 5), ging de aandacht uit naar de manier waarop de effecten van EVC tot stand komen. De vraag die we in hoofdstuk 6 stelden was: welke andere factoren spelen er naast en vooral samen met EVC een rol van betekenis bij het ontstaan van de effecten. Want als we dat weten, kunnen we er invloed op uitoefenen.

Om de meest beduidende factoren te achterhalen, werd eerst een uitgebreid literatuuronderzoek gedaan. Zo konden we factoren toevoegen waarvan we op basis van eerder wetenschappelijk onderzoek wisten dat ze mede van invloed zijn op de door ons onderzochte effecten. We kozen voor wetenschappelijk beproefde schalen om de veronderstelde effecten in de praktijk op een zo betrouwbaar mogelijke manier in te schatten. De tien factoren waarvan we de invloed op de effecten van EVC onderzocht hebben, zijn:

1. Geslacht
2. Leeftijd
3. Opleiding
4. Aantal functiewisselingen en promoties bij huidige werkgever
5. Aantal jaren werkzaam in zelfde functie of op zelfde niveau
6. Aantal organisaties gewerkt
7. Organisatie waar iemand werkt
8. Zelf Loopbaan Management²
9. Organisatie Loopbaan Management³
10. EVC⁴

Door factoren systematisch en vooral in onderlinge samenhang met EVC te onderzoeken, konden we antwoord geven op twee belangrijke vragen. Voor wie is EVC het meest effectief? En onder welke omstandigheden zijn de effecten van EVC het sterkst?

We kozen ervoor de invloed van de tien factoren te onderzoeken op de twee belangrijke effectvariabelen: het vertrouwen dat mensen hebben in hun kansen op de arbeidsmarkt (effect 5 Zelf Gepercipieerde Employability) en het wel of niet maken van een stap voorwaarts in hun loopbaan (effect 6 Loopbaanprogressie). Met de keuze voor de twee effecten onderzochten we de invloed van EVC op zowel de subjectieve beleving van mensen als de invloed van EVC op objectief waarneembare gebeurtenissen. Effect 5 geeft inzicht in de rol van EVC als arbeidsmarktinstrument. Effect 6 laat zien of en op welke manier EVC effect heeft als loopbaaninstrument.

² Hoe actief iemand zelf aan de slag gaat met de ontwikkeling van zijn of haar loopbaan

³ In welke mate iemand door zijn leidinggevende en de afdeling HR/P&O wordt ondersteund in het ontwikkelen van zijn of haar loopbaan

⁴ Of iemand aan EVC een Ervaringscertificaat heeft overgehouden of een diploma

In hoofdstuk 6 staan de volgende onderzoeksvragen centraal

- vraag 6.1** Voor wie en onder welke omstandigheden heeft EVC invloed op het vertrouwen dat mensen hebben in hun kansen op de arbeidsmarkt (zelf gepercipieerde employability)?
- vraag 6.2** Voor wie en onder welke omstandigheden heeft EVC invloed op de kans dat iemand een concrete stap voorwaarts maakt in zijn of haar loopbaan (objectieve loopbaanprogressie)?

1.11 hoofdstuk 7 EVC op waarde geschat

In deel IV van het onderzoek maken we de balans op. We weten inmiddels welke invloed EVC globaal heeft op een aantal belangrijke zaken. We weten ook met welke andere factoren we rekening moeten houden als we de effectiviteit van EVC willen vergroten. En we hebben een idee welke van die factoren we zelf kunnen beïnvloeden. Voor twee belangrijke effecten, zelf gepercipieerde employability en loopbaanprogressie, kunnen we heel precies aangeven wat er moet gebeuren om het maximale resultaat uit EVC te halen. Die conclusies zijn van belang om EVC in te zetten als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument.

In hoofdstuk 7 zetten we alle de **bevindingen** op een rij. U leest hier per hoofdstuk wat de voornaamste bevindingen zijn van de onderzoeksfase die in dat hoofdstuk beschreven wordt. In totaal zijn dat 36 bevindingen.

Daarna trekken we **conclusies** over de effecten van EVC, voor zowel de individuele deelnemers als de organisaties zelf. Conclusies over de beloften en de feiten. En hoe die zich tot elkaar verhouden. En met name conclusies over de drie effecten waarvoor voldoende overtuigend bewijs is verzameld om te zeggen dat EVC hier invloed op uitoefent: het halen van een diploma; zelf gepercipieerde employability; en objectieve loopbaanprogressie. We eindigen dit deel met een slotconclusie. Een voorschot. We zullen concluderen dat de effecten van EVC altijd in samenhang met andere factoren moeten worden beoordeeld. EVC is een factor van belang, maar de omstandigheden bepalen uiteindelijk het definitieve effect.

En we doen **aanbevelingen**, voor organisaties die met EVC werken, de EVC-aanbieders en de beleidsmakers. Daarmee trekken we lering uit de bevindingen van dit onderzoek en zetten deze om naar concrete acties die een logisch vervolg op het onderzoek zijn. We geven aan hoe de kansen die EVC biedt in onze ogen effectiever benut kunnen worden.

Tot slot zetten we op een rij wat de mogelijkheden voor vervolgonderzoek zijn. Praktisch en verantwoord doorlopend (vervolg)onderzoek dat zal helpen de employability van werkend Nederland duurzaam te verbeteren. Met EVC. Want één ding is zeker: wat betreft de effecten en effectiviteit van EVC is er nog voldoende te ontdekken. Ook de gegevens die in dit onderzoek zijn verzameld zijn - ondanks de uitgebreide analyses - nog lang niet uitgeput.

In hoofdstuk 7 staan de volgende vragen centraal

- vraag 7.1** Wat zijn de bevindingen van het totale onderzoek?
- vraag 7.2** Welke conclusies kunnen we op basis van deze bevindingen trekken?
- vraag 7.3** Wat zijn concrete aanbevelingen?
- vraag 7.4** Welk vervolgonderzoek is er nodig?

De geschiedenis van EVC in Nederland gaat terug tot de jaren 90 van de vorige eeuw. In het Engelssprekende deel van de wereld zien we al sinds het einde van de Tweede Wereldoorlog vormen die op EVC lijken. De wortels van EVC liggen waarschijnlijk in Frankrijk. Hier werd aan het begin de jaren 30 van de vorige eeuw al erkenning gegeven voor competenties die in de praktijk door ingenieurs waren verworven. EVC is niet nieuw en wordt bovendien in vele landen ingezet. Met name in de afgelopen 20 jaar is veel ervaring opgedaan. We hoeven het onderzoek naar de effecten van EVC dus niet zonder voorkennis aan te vangen.

Uitgebreide en uitvoerige documentatie over het gebruik van EVC vinden we terug onder verschillende noemers, zoals Accreditation of Prior Learning en Recognition of Prior Learning. We weten veel over EVC. Vooral wat de bedoeling is, hoe het wordt ingezet en welke procedures er al dan niet worden gevolgd. Maar wat weten we over de effecten van EVC? Voordat we zelf op zoek gaan, kijken we eerst wat anderen voor ons al hebben ontdekt. Een review van dat wat bekend is over de effecten van EVC is een solide startpunt voor een onderzoek naar de effecten van EVC in Nederland.

Voor Deel I (Beloften) van het onderzoek - het vooronderzoek - legden we tientallen internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten, Nederlandstalige rapporten & artikelen en aanmeldingen voor het Gouden Ervaringscertificaat naast elkaar en gingen bladzijde voor bladzijde op zoek naar de effecten van EVC die de afgelopen 10 jaar op papier zijn gezet. We turfden ze, stuk voor stuk. En we gingen op pad en bezochten 72 organisaties in Nederland waar EVC wordt ingezet. We vroegen de mensen daar die verantwoordelijk zijn voor EVC stuk voor stuk welke effecten zij in de praktijk tegenkomen. Ook die effecten tekenden we op.

Welke effecten we tegenkwamen en hoeveel het er waren, leest u in hoofdstuk 2. Een uitgebreide inventarisatie, met een hele reeks aan gewenste, verwachte, veronderstelde en ervaren effecten.

H2 EVC

effecten verkend

Samenvatting H2

EVC effecten verkend

Uit een grondig vooronderzoek in een veelheid aan Internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten, Nederlandstalige rapporten & artikelen, aanmeldingsformulieren Gouden Ervaringscertificaat en interviews met de EVC-contactpersonen van 72 organisaties komen honderden effecten naar voren, zaken waar EVC effect op zou hebben. Het lijkt er op dat EVC een buitengewoon breed scala aan effecten kan veroorzaken.

Het 'halen van een diploma' is over de hele linie het meest genoemde onderwerp waar EVC effect op zou hebben. Veel genoemde effecten op individueel niveau zijn het effect van EVC op: zelfvertrouwen, zelfbeeld; lengte van opleiding; inzicht in eigen kennen en kunnen; verkrijgen van vrijstellingen; kwalificatie en certificering; (vervolg)opleiding volgen en de verbetering van het loopbaanperspectief. Op organisatieniveau zou EVC volgens de onderzochte bronnen vooral effect hebben op: de mobiliteit of doorstroom van de medewerkers; kwalificatie van medewerkers; het inzicht van de organisatie in (de competenties van) haar medewerkers; de kennis van de deelnemers; het imago van de organisatie; verhogen niveau van de medewerkers; de ontwikkeling van het personeel en de inzetbaarheid van de medewerkers.

In de onderzochte bronnen -met als enige uitzondering de Nederlandstalige onderzoeksrapporten- zien we dat effecten op individueel niveau veel frequenter worden genoemd dan effecten op organisatieniveau.

We hebben ook gekeken naar de manier waarop in alle bronnen het oorzakelijk verband tussen de waargenomen effecten en EVC werd gelegd. Wordt er naast het benoemen van de effecten ook aannemelijk gemaakt dat de waargenomen effecten daadwerkelijk zijn toe te schrijven aan EVC? We komen tot de conclusie dat het in de meeste gevallen niet goed is af te leiden op welke manier de relatie tussen EVC en de benoemde effecten is geconstateerd of aangetoond. Als de relatie wel aannemelijk wordt gemaakt, is dat op basis van een gevalsbeschrijving. De effecten die we tegenkwamen zijn vooral verwachtingen of veronderstellingen. Een theoretisch kader over de manier waarop de effecten van EVC tot stand komen en onder welke omstandigheden ontbreekt.

2.1 Inleiding

In de literatuur over competenties en leren wordt gesteld dat het merendeel van wat een mens in zijn mensenleven leert op een informele manier wordt verworven. Simpel gezegd, van al het leren gebeurt het meeste buiten de schoolbanken om. Sommige auteurs wagen zich zelfs aan schattingen. De hoogste schatting die we tegenkwamen was 95%. 95% van ál het leren is informeel. Het tijdschrift Chief Learning Officer (2007) houdt het op 58%. De waarheid zal waarschijnlijk ergens in het midden liggen. Maar de aandacht voor dit zogenoemde 'informeel leren' biedt perspectieven.

Het feit dat erkend wordt dat meer dan de helft van het leren niet op school plaatsvindt, opent een compleet nieuwe wereld voor professionals en wetenschappers die zich met leren bezig houden. Want wat weten we over dit informele leren? Waarin onderscheidt het zich van het formele leren? Er is iets aan het veranderen in de wereld van leren en ontwikkelen. En EVC lijkt in die verandering een belangrijke rol te spelen.

Als leren voornamelijk informeel is, is het interessant om na te gaan wat mensen dan zoal leren in de praktijk. Of beter gezegd, geleerd hebben. Het is de moeite waard om in kaart te brengen over welke 'elders-dan-op-school-verworven-competenties' mensen beschikken. Want als we weten wat mensen kunnen, dan kunnen we daar gebruik van maken.

EVC brengt vooral 'elders-dan-op-school-verworven-competenties' in kaart. En dat is bijzonder. Want voor het resultaat van informeel leren was tot nu toe geen bewijs. En EVC biedt de oplossing. EVC levert een Ervaringscertificaat op. Een document waarin is vastgelegd over welke ervaring je beschikt. In termen van competenties. Vergelijkbaar met een diploma. Dat is het idee. Een buitengewoon krachtig idee, dat verklaart waarom zoveel mensen enthousiast zijn.

Het aan het licht brengen en erkennen van al die verworven competenties moet effect hebben. Wat de uitwerking daarvan is, beginnen we nog maar net te ontdekken. Het onderzoek naar EVC is nog jong. We weten behoorlijk veel over hoe EVC in Nederland en ook in de rest van de wereld is opgezet. Maar over de effecten is niet zo heel veel bekend.

Om richting te geven aan ons onderzoek zijn we eerst gaan onderzoeken wat er zoal bekend is over de effecten van EVC. Welke effecten zijn eerder gedocumenteerd, hoe vaak worden ze genoemd en wat is de kwaliteit van de bewijsvoering? In dit hoofdstuk zetten we dat op een rij.

'Veel medewerkers zijn zich door het EVC-traject meer gaan realiseren waarom ze bepaalde dingen doen, ze zijn zich weer bewust geworden van bepaalde zaken. Dingen eigenlijk die ze heel gewoon vonden en ook altijd gewoon goed gedaan hebben. Op deze manier hebben ze dus meer werkinzicht gekregen. En dat resulteert er ook in dat ze nu weleens zeggen: laten we dat zo doen, of laten we dit eens anders doen. Dat is een positief punt.'

Ballast Nedam Specialistisch Grondverzet

2.2 Onderzoeksvragen

In hoofdstuk 2 staan de volgende vragen centraal

1. Welke effecten van EVC voor individuen en organisaties worden in internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten gerapporteerd, en met welke frequentie?
2. Welke effecten van EVC voor individuen en organisaties worden in Nederlandstalige rapporten & artikelen gerapporteerd, en met welke frequentie?
3. Welke effecten van EVC voor individuen en organisaties worden in de aanmeldingen voor het Gouden Ervaringscertificaat gerapporteerd, en met welke frequentie?
4. Welke effecten van EVC voor individuen en organisaties worden door de contactpersonen voor EVC in Nederlandse organisaties gerapporteerd, en met welke frequentie?

‘Opbrengst van EVC voor de mensen zelf? Een diploma, dat ze sneller tot hun diploma kunnen komen. Dat levert ze ook tijdswinst op, want ze hoeven niet extra naar school. En waardering voor wat ze in het verleden allemaal gedaan hebben. Dat geven we ze ook altijd mee bij de diplomauitreiking. Eigenlijk zou je dat moeten vertellen als je het EVC-certificaat uitreikt, maar dat stuk slaan we over, omdat het binnen Heineken een totaalstuk is.’

[Heineken Nederland B.V.](#)

‘Opbrengst van EVC voor de medewerkers is voor driekwart van hen een hogere salarisgroep. Vijfzeste van het aantal medewerkers was ongeschoold en die zijn nu bijna allemaal geschoold. Ze zijn nu gekwalificeerde vakmensen en dat betekent meer verantwoordelijkheid in hun werk. Een hogere salarisgroep betekent meer inkomen, en als ze heel goed presteren het perspectief dat ze in een uitloopschaal terecht komen.’

[Gemeente Dalfsen](#)

‘Wat de deelnemers uiteindelijk verdienen, is een landelijk erkend diploma in een verkorte tijd. Maar wel een diploma dat staat voor kwaliteit (...) Het grote voordeel van EVC is dat de vakmensen ook als zodanig landelijk erkend worden. Ze hebben een prima positie op de arbeidsmarkt, zowel intern als extern. EVC heeft dus ook employability opgeleverd, ze kunnen overal terecht. Dat strookt met onze visie, dat als je bij DEP Emmen BV wordt opgeleid en je diploma haalt, je overal aan de bak kunt.’

[DSM Engineering Plastics Emmen BV](#)

'Ik denk wel de naam EVC z'n naam eer aan doet. Je erkent echt verworven competenties, en je bedt dat een beetje in, natuurlijk in sommige gevallen in wat extra stukjes opleiding. Het is letterlijk een erkenning van wat het waard is, wat de mensen al die jaren bij elkaar gesprokkeld hebben aan andere cursussen, opleidingen en ervaringen.'

Impuls Kinderopvang B.V.

2.3 Methode van onderzoek

Voor het inventariseren van de meest gerapporteerde effecten van EVC gebruikten we vier verschillende bronnen.

1. Internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten
2. Nederlandstalige rapporten & artikelen
3. Aanmeldingen Gouden Ervaringscertificaat
4. Interviews met contactpersonen voor EVC van 72 organisaties⁵.

Bij de vier verschillende bronnen gingen we op zoek naar effecten van EVC. Bewezen effecten, gewenste effecten, veronderstelde effecten, vermeende effecten... Het maakte voor deze fase van het onderzoek niet uit. Wel maakten we onderscheid tussen effecten voor individuen en effecten die organisaties ondervinden.

Naast een opsomming van effecten waren we ook benieuwd naar de manier waarop het oorzakelijk verband tussen de waargenomen effecten en EVC werd gelegd. Wordt er in de bronnen naast het benoemen van de effecten ook aannemelijk gemaakt dat de waargenomen effecten daadwerkelijk zijn toe te schrijven aan EVC? En zo ja, hoe dan?

Alle genoemde effecten werden geïnterviewd en vervolgens waar nodig gerubriceerd. Binnen de vier bronnen werd aan zowel de individuele als organisatorische effecten een rangnummer toegekend op basis van het aantal keren dat het effect ter sprake werd gebracht. Het aantal keren dat een effect werd genoemd, werd opgevat als het belang dat er aan dit effect wordt toegekend. Van de effecten werd voor elke bron een overzicht gemaakt van de 20 meest genoemde effecten. De rangnummers van de genoemde effecten afkomstig uit de vier verschillende bronnen werden met elkaar vergeleken. Daarmee werd nagegaan of aan alle effecten door de vier bronnen een gelijksoortig belang werd toegekend. In een later stadium werden op grond van deze top 20's inventarisatielijsten opgesteld om na te gaan in hoeverre de veronderstelde effecten in de Nederlandse EVC-praktijk voorkomen.

⁵ In bijlage 4 ziet u het overzicht van de organisaties die deelnamen aan het onderzoek, inclusief de namen van de geïnterviewde EVC-contactpersonen en hun functie. In bijlage 5 en 6 vindt u een onderverdeling van de 72 organisaties naar sector, branche en grootte, en de beschrijvende statistieken van de organisaties.

2.4 EVC effecten in internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten

EBSCO, Scopus, Web of Science zijn online zoekmachines die (internationaal) wetenschappelijke literatuur op een snelle en eenvoudige manier ontsluiten. We gebruikten deze instrumenten om te zoeken naar wetenschappelijke artikelen over EVC in het algemeen en onderzoeken naar de effecten van EVC in het bijzonder.

Als zoektermen gebruikten we het begrip EVC, Erkenning van Verworven Competenties en alle mogelijke internationale equivalenten zoals die zijn verzameld door Desirée Joosten-ten Brinke (2008) (zie tabel 2.01). Bekende Engelstalig termen zijn *Accreditation of Prior Learning* en *Recognition of Prior Learning*.

Tabel 2.01

Overzicht internationale termen voor Erkenning van Verworven Competenties (EVC)

Internationaal Equivalent EVC	Afkorting
Accreditation of Prior learning	APL
Assessment of Prior learning	APL
Prior learning Assessment	PLA
Accreditation of Prior Experiential Learning	APEL
Accreditation of Prior Certificated Learning	APCL
Prior learning Assessment & Recognition	PLAR
Recognition of Prior learning'	RPL
Valuation of Prior learning	VPL

Bron Joosten-ten Brinke (2008)

De zoektocht leverde 72 relevante artikelen en onderzoeksrapporten op. Bij de selectie van de artikelen gaven we de voorkeur aan (1) artikelen verschenen na het jaar 2000 en (2) zogenaamd *peer reviewed*⁶ artikelen. De artikelen na 2000 hadden de voorkeur, omdat ze de meest recente ontwikkelingen en trends laten zien. De *peer reviewed* artikelen zijn de artikelen met de hoogste kwaliteit. 60 artikelen en rapporten werden uiteindelijk aan een analyse onderworpen. Een overzicht hiervan vindt u in bijlage 1.

De 60 documenten werden gescreend en alle genoemde effecten werden geïnventariseerd. Ook onderzochten we op welke manier de onderzoekers het causale verband tussen de waargenomen effecten en EVC legden. In tabel 2.02 en tabel 2.03 ziet u een overzicht van de genoemde effecten. De effecten zijn gesorteerd naar het aantal documenten waarin het effect expliciet besproken wordt. In totaal werden 80 effecten van EVC geïdentificeerd.

⁶ Dit wil zeggen dat een aantal gelijken (Engels: peers) van de auteur het artikel kritisch gelezen hebben. Peer review is een methode om de kwaliteit van (geschreven) werk te verbeteren. De werking van peer review is gebaseerd op het idee dat verschillende personen verschillende fouten zullen opmerken, waardoor de kans groter wordt dat een fout of tekortkoming van de auteur ontdekt wordt en gecorrigeerd kan worden. Een Nederlandse vertaling van peer review is 'collegiale toetsing'.

De algemene conclusie is dat de effecten op individueel niveau veel frequenter genoemd worden dan effecten op organisatieniveau. Ook is onze bevinding dat zelfs in de wetenschappelijke literatuur niet goed duidelijk naar voren komt hoe de effecten van EVC precies tot stand komen. Op basis van de onderzochte documenten is ook niet goed is af te leiden op welke manier de relatie tussen EVC en de benoemde effecten is aangetoond. De beschreven effecten kunnen vanuit wetenschappelijk perspectief hooguit worden geassocieerd als veronderstelde effecten.

Effecten voor individuen volgens de wetenschappelijke artikelen & rapporten

In de internationaal wetenschappelijke artikelen en rapporten kwamen we 49 verschillende onderwerpen op individueel niveau tegen, waarvan wordt verondersteld of gesuggereerd dat EVC daar effect op zou hebben of kunnen hebben. Het meest genoemde effect is dat EVC een positieve invloed heeft op het **zelfvertrouwen** of zelfbeeld van mensen (genoemd in 13 documenten). Als gevolg van EVC zouden mensen meer vertrouwen krijgen in hun eigen kunnen. Het op één na meest genoemde effect - in 12 documenten - is het **verkorten van de opleidingstijd**. Een ook veel genoemd effect is **het halen van een diploma**. In 11 artikelen wordt dat expliciet benoemd. In tabel 2.02 ziet u een overzicht van de 20 meest genoemde effecten van EVC voor individuen.

Tabel 2.02

Individuele effecten EVC benoemd in internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten

	Effect	keer genoemd
1	Zelfvertrouwen, zelfbeeld	13
2	Verkorten opleiding	12
3	Diploma	11
4	Toegang tot educatie	9
4	Sociaal maatschappelijke positie	9
6	Ontwikkeling	8
7	Besparen kosten	7
7	Vrijstellingen	7
9	Motivator voor leren	6
9	Zelfrespect en eigenwaarde	6
11	Loopbaanmogelijkheden, ontwikkeling	5
11	Besparen tijd	5
11	Inzicht in zelfkennis	5
14	Toelating arbeidsmarkt	4
14	Geen effect	4
14	Formele erkenning voor leren	4
17	Employability	3
17	Behoud vaardigheden en kennis	3
17	Sociale insluiting	3
20	Mobiliteit	2

Effecten voor organisaties volgens de wetenschappelijke artikelen & rapporten

De effecten van EVC op organisatieniveau worden in de internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten in vergelijking tot de individuele effecten aanzienlijk minder vaak benoemd en beschreven. We kwamen 31 verschillende onderwerpen op organisatieniveau tegen waarvan wordt verondersteld of gesuggereerd dat EVC daar effect op zou hebben of kunnen hebben. Het meest genoemde effect - in vier documenten - is dat EVC ervoor zorgt dat het **niveau van het personeel wordt verhoogd**. In twee documenten wordt verondersteld dat EVC ervoor zorgt dat er **meer inzicht in de competenties die organisaties in huis hebben**, wordt verkregen. Daaronder een hele reeks met onderwerpen die allemaal in slechts één document genoemd worden.

Tussen alle mogelijke en veronderstelde effecten is de ontwikkeling van competenties het meest dominant. Aandacht voor de economische effecten ontbreekt nagenoeg. Dat komt wellicht door het feit dat de meeste artikelen over EVC verschijnen in onderwijskundige en arbeids- en organisatiepsychologie tijdschriften. Wellicht is dit ook de reden dat de economische effecten inhoudelijk minder sterk zijn uitgewerkt. In tabel 2.03 ziet u een overzicht van de genoemde effecten van EVC op organisatieniveau in de internationaal wetenschappelijke artikelen en rapporten.

Tabel 2.03

Organisatorische effecten EVC benoemd in internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten

	Effect	keer genoemd
1	Verhogen niveau personeel	4
2	Inzicht in de competenties die in huis zijn	2
3	Valideren van de werkplek als leeromgeving	1
3	Productiviteit verhogen	1
3	Aantrekken en behouden goed personeel	1
3	Korte termijn organisatiebehoeften	1
3	Mogelijkheid om gat management en personeel te beïnvloeden	1
3	Betere documentatie van leren en ontwikkeling personeel	1
3	Employability	1
3	Van werk naar employability	1
3	Blijvend leren bevorderen	1
3	Versterken van het leerklimaat	1
3	Aantrekkingskracht en behoud van aantrekkelijke werknemers	1
3	Minder verspilling van opleidingstijd	1
3	Effectieve allocatie van opleiding budgetten	1
3	Betere inzetbaarheid	1
3	Betere samenwerking tussen universiteiten en bedrijfsleven	1

However, we have argued that the new learning is not only constructed through the educational processes following the recognition process. But also, through the lens of a constructivist perspective on learning, the recognition process most likely produces new learning, which is included in what is being assessed.

Andreas Fejes & Per Andersson (2009)

2.5 EVC effecten in Nederlandstalige rapporten & artikelen

Naast internationaal wetenschappelijke literatuur bestudeerden we ook een groot aantal Nederlandstalige onderzoeksrapporten en artikelen. Het aantal Nederlandstalig rapporten en verslagen over EVC is enorm. We verzamelden er bijna honderd. Voor de analyse kozen we voor de rapporten en artikelen die na 2000 verschenen. Verder selecteerden we alleen die rapporten waarvan een digitale versie vrij beschikbaar was. We analyseerden uiteindelijk 40 Nederlandstalige rapporten en artikelen. Een overzicht hiervan vindt u in bijlage 2. De 40 documenten onderzochten we op de meest genoemde effecten. Effecten van EVC voor individuen én voor de organisatie. In totaal turfden we 123 verschillende effecten.

Effecten voor individuen volgens de Nederlandstalige rapporten & artikelen

In de rapporten en artikelen kwamen we 44 verschillende effecten op individueel niveau tegen. Als meest genoemde effect van EVC wordt het **diploma** genoemd. In 13 van de 40 onderzochte documenten komt het halen van een diploma expliciet ter sprake. In 12 documenten wordt het effect op het verkrijgen van **vrijstellingen** genoemd. Een verbetering van het **loopbaanmogelijkheden en loopbaanontwikkeling** wordt in 11 documenten genoemd. In tabel 2.04 ziet u een overzicht van de 20 meest genoemde individuele effecten in 40 Nederlandstalige rapporten & artikelen verschenen na 2000.

Tabel 2.04

Individuele effecten EVC benoemd in Nederlandstalige rapporten & artikelen

	Effect	keer genoemd
1	Diploma	13
2	Vrijstelling	12
3	Loopbaanmogelijkheden, ontwikkeling	11
4	Kwalificatie, certificering	10
5	Zelfvertrouwen, zelfbeeld	9
6	Motivator voor leren	8
6	Verkorten opleiding	8
6	Carrièreontwikkeling	8
9	Inzicht in kennen en kunnen	7
9	Employability	7
9	Toegang tot educatie	7
12	Persoonlijke ontwikkeling	6
13	Arbeidsmarktchansen	5
14	Leven lang leren	4
14	Empowerment	4
14	Erkennen competenties	4
17	Maatwerk opleiding	3
17	Besparen tijd	3
19	Motivatie algemeen	2
19	Herkennen kwaliteiten	2

Effecten voor organisaties volgens de Nederlandstalige rapporten & artikelen

In de Nederlandstalige rapporten & artikelen is in vergelijking met de andere bronnen veel aandacht voor de opbrengsten en effecten voor organisaties. We vonden 79 effecten op organisatieniveau. Het effect van EVC op de **mobiliteit** is het meest genoemde effect. In de tien van de 40 documenten wordt dit expliciet genoemd. Het **diplomeren van medewerkers** is een goede tweede met negen vermeldingen. De **inzetbaarheid van medewerkers** wordt acht keer genoemd. Dat geldt ook voor EVC als **motivator voor leren**.

Tabel 2.05

Organisatorische effecten EVC benoemd in Nederlandstalige rapporten & artikelen

	Effect	keer genoemd
1	Mobiliteit	10
2	Diplomeren medewerkers	9
3	Inzetbaarheid medewerkers	8
3	Motivator voor leren	8
5	Doorstroom	7
5	Inzicht in personeelsbestand	7
5	Concurrentiepositie	7
5	Binding organisatie	7
9	Loopbaanontwikkeling	5
9	Employability	5
9	Inzicht competenties medewerkers	5
9	Kwaliteitsbewaking	5
9	Ontwikkeling kennis en vaardigheden	5
9	Toegevoegde waarde vergroten	5
15	Minder verzuim	4
15	Maatwerk	4
15	Imago	4
15	Implementatie HR	4
15	Motivatie medewerkers	4
15	Competentiebehoud	4

Ook hier concluderen we dat in de leeuwendeel van de onderzochte Nederlandstalige rapporten & artikelen geen empirische onderbouwing is aangetroffen. Net als in de internationaal wetenschappelijk artikelen & rapporten is ook hier op basis van de onderzochte documenten niet goed is af te leiden of en op welke manier de relatie tussen EVC en de benoemde effecten aangetoond. Als de relatie wel wordt aangetoond, is dat op basis van een gevalsbeschrijving.

2.6 EVC effecten in aanmeldingen Gouden Ervaringscertificaat

Het Gouden Ervaringscertificaat, voorheen de EVC-prijs, wordt jaarlijks uitgereikt aan een profit of non-profit organisatie, klein of groot, die op succesvolle wijze het Ervaringscertificaat (EVC) heeft ingezet. De prijs wordt uitgereikt door de Projectdirectie Leren & Werken, vanuit de ministeries van SZW en OCW. Organisaties worden genomineerd of kunnen zichzelf nomineren. Dit gebeurt door middel van een uitgebreid aanmeldingsformulier. De winnaar ontvangt een geldprijs van 10.000 euro. In het aanmeldingsformulier wordt organisaties expliciet gevraagd naar de opbrengsten en effecten van EVC, zowel voor de deelnemers als voor de organisaties.

We onderzochten 20 aanmeldingen voor het Gouden Ervaringscertificaat van het jaar 2008 en 2009. Een overzicht van deze aanmeldingen vindt u in bijlage 3. We inventariseerden de effecten van EVC voor zowel de EVC-deelnemers als de organisatie. Het aantal aanmelders dat het betreffende effect genoemd heeft, werd geteld. Ook dit resulteerde in twee tops 20 van meest genoemde effecten. In totaal turfden we 75 verschillende effecten.

‘Mensen voelen zich gewaardeerd, hebben het gevoel erbij te horen. We hadden iemand van 50 die zijn eerste diploma ging halen. Die nam niet voor niks zijn familie mee... Trots, daar heeft het mee te maken. Die mensen waren echt ruwe bolsters, maar ze glunderden van oor tot oor toen ze het diploma haalden. Dat is misschien nog wel het belangrijkste, dat het echt goed is voor hun eigenwaarde.’

[SW-bedrijf/Leerwerkbedrijf](#)

‘Wat we ook horen, is dat mensen door EVC een heel stuk zelfvertrouwen krijgen, doordat ze ineens zien wat ze in huis hebben, wat daarvoor eigenlijk niet zo expliciet was. Het geeft mensen ook een push om verder te gaan.’

[Rabobank](#)

‘Wat EVC de deelnemers heeft opgeleverd, is dat ze hun arbeidsmarktwaarde verhogen. En daarmee -en dat was ook onze oorspronkelijke bedoeling- hun employability verbeteren.’

[Koninklijke FrieslandCampina N.V.](#)

‘Eén van de effecten van EVC voor de deelnemers is een ingekort opleidingstraject. En bredere inzetbaarheid. Hoger salaris. En we merken ook een gestegen klanttevredenheid van de kandidaat zelf.’

[Manpower Nederland BV](#)

Effecten voor individuen volgens aanmelders Gouden Ervaringscertificaat

In de aanmeldingen voor het Gouden Ervaringscertificaat kwamen we 46 verschillende effecten op individueel niveau tegen. Zoals u in de tabel 2.06 ziet, is het meest genoemde effect op individueel niveau het halen van een **diploma**. 15 van de 20 organisaties die meedongen naar het Gouden Ervaringscertificaat noemden dit een belangrijk effect van het EVC-traject. Op de tweede plaats - tien keer benoemd - staat **kwalificatie, certificering**. Op de derde plaats staat **vervolgopleiding, opleiding volgen**. Dit wordt negen keer genoemd.

Tabel 2.06

Individuele effecten EVC benoemd in aanmeldingsdocument Gouden Ervaringscertificaat

	Effect	keer genoemd
1	Diploma	15
2	Kwalificatie, certificering	10
3	Vervolgopleiding, opleiding volgen	9
4	Zelfvertrouwen, zelfbeeld	9
5	Vrijstelling	8
6	Inzicht in eigen kennen en kunnen	5
6	Verkorten opleiding	5
6	Loopbaanmogelijkheden, ontwikkeling	5
6	Arbeidsmarkttoetreding	5
6	Promotie	5
11	Maatwerk opleiding	3
11	Trots	3
13	Betere beloning	2
13	Proactievare medewerker	2
13	Inzicht in eigen ontwikkeling	2
13	Zelfstandigheid	2
13	Zelfrespect, eigenwaarde	2
18	Inzicht in werk en bedrijfsprocessen	1
18	Taakuitbreiding	1
18	Input POP	1

‘EVC -en dan betrek ik het puur op de EVC zelf- heeft toch wel het nodige opgeleverd voor onze medewerkers. De mensen zijn enthousiast. Ze weten nu in elk geval wat ze zelf in huis hebben, waar ze staan. Sommigen krijgen zo hun mbo-diploma, wat ze totaal niet verwacht hadden. Ik denk dat EVC voor de personen die het doorlopen hebben alleen maar positief is geweest. Het EVC-traject op zich: alleen maar lof.’

Nacco Materials Handling B.V. (NMHG)

Effecten voor organisatie volgens aanmelders Gouden Ervaringscertificaat

In de aanmeldingen voor het Gouden Ervaringscertificaat vonden we 29 verschillende effecten op organisatieniveau. In tabel 2.07 ziet u als meest genoemde effect aequo op de 1e plaats **imago van de organisatie en doorstroom medewerkers** (beide acht keer genoemd). Op de voet gevolgd - 2e plaats - door **personeelsontwikkeling** (zeven keer genoemd).

Tabel 2.07

Organisatie effecten EVC benoemd in aanmeldingsdocument Gouden Ervaringscertificaat

	Effect	keer genoemd
1	Imago organisatie	8
1	Doorstroom medewerkers	8
3	Personeelsontwikkeling	7
4	Kwaliteitsverbetering	6
4	Medewerkers binden	6
4	Opleidingsbeleid	6
7	Motivator voor leren	4
7	Iedereen gediplomeerd	4
9	Bewustwording van aanwezige talenten	2
9	Verantwoordelijkheid	2
9	Inzicht in opleidingsbehoefte	2
9	Kijken anders naar organisatie	2
9	Competentiemanagement	2
10	Personeelsontwikkeling	2
10	Gemopper verstomd	1
10	Versterking bedrijfscultuur	1
10	Goodwill	1
10	Goede medewerkers aantrekken	1
10	Initiatief personeel	1
10	Betrokkenheid	1

Laag opgeleide medewerkers zonder enige kwalificatie hebben met behulp van de EVC-procedure aan kunnen tonen dat zij functioneren op mbo-niveau en daardoor ondermeer promotiemogelijkheden hebben naar senior en vaktechnisch specialistische functies binnen het bedrijf.

Aanmelding Gouden Ervaringscertificaat

'Dat leren normaal gevonden wordt, en dat is veel breder dan alleen EVC. Van de technische dienst zijn mensen naar cursus geweest, van verkoop, van de poetsspuiterij... De dame van de receptie is nu ook weer bezig met een cursus van een jaar. Ze vragen er nu zelf om, het is onderdeel geworden van onze cultuur. Dat heeft EVC expliciet opgeleverd voor ons bedrijf.'

Brink Industrial B.V.

2.7 EVC effecten waargenomen door EVC-contactpersonen

In het interview dat we met de EVC-contactpersonen van 72 organisaties hadden, stelden we hen de volgende vraag: ‘**Wat heeft EVC uiteindelijk opgeleverd voor de deelnemers?**’. We ronden de vraag af met een samenvattende vraag: ‘**Wat is nu het grote voordeel van EVC voor de deelnemers?**’. Een zelfde soort vraag stelden we hen over de effecten voor de organisatie. We vroegen: ‘**Wat heeft EVC uiteindelijk opgeleverd voor de organisatie?**’. Ook deze vraag ronden we af met een samenvattende vraag: ‘**Wat is nu het grote voordeel van EVC voor de organisatie?**’. Een overzicht van de geïnterviewde EVC-contactpersonen, hun functies en organisatie vindt u in bijlage 4.

De vragen leverden heel veel informatie op. We brachten de informatie terug, inventariseerden en benoemden de effecten, en telden het aantal organisaties dat het betreffende effect genoemd heeft. Bij elkaar legden de vertegenwoordigers van de 72 deelnemende organisaties letterlijk 101 effecten op tafel. Voor de effecten voor het individu én de effecten voor de organisatie stelden we een top 20 samen van meest genoemde effecten. Door dit hoofdstuk heen verweven leest u ter illustratie hiervan de uitspraken⁷ van een aantal EVC-contactpersonen over de effecten en opbrengsten van EVC voor hun EVC-deelnemers en hun organisatie.

‘Grote voordeel voor de deelnemers: ze kunnen zich presenteren als gekwalificeerde vaklui met recht en rede. Met recht omdat dit dankzij EVC officieel is, en met rede omdat ze hebben aangetoond dat ze inhoud hebben. En niet alleen omdat ze zeggen dat ze goed zijn. Het is aangetoond, ze zijn het ook echt.’

Ondernemers Vereniging Glazeniers (OVG)

‘Voor de mensen die uiteindelijk een opleiding zijn gaan volgen na de EVC-procedure is de reguliere studietijd (...) 30 procent verminderd dankzij EVC.’

Belastingdienst

‘Het grote voordeel van EVC voor de organisatie? Het is snel in te zetten, snel uit te voeren, snel resultaat. En geen discussie over de uitkomst.’

Brabant Water N.V.

De effecten voor individuen gerapporteerd door EVC-contactpersonen

Uit de interviews met EVC-contactpersonen van 72 bedrijven kwamen 66 verschillende effecten op individueel niveau naar voren. In tabel 2.08 ziet u de 20 meest genoemde individuele effecten weergegeven. Zoals u ziet, is het meest genoemde effect het halen van een **diploma**. 31 van de 72 organisaties noemde het diploma een belangrijk effect van het EVC-traject. **Verkorting van de opleiding** en **inzicht in eigen kennen en kunnen** zijn ook veel genoemde effecten, door respectievelijk 25 en 24 organisaties. Zelfvertrouwen en zelfbeeld komen we hier tegen op een gedeelde 4^e plek. In de internationaal wetenschappelijke literatuur vinden we dit effect op de 1^e plaats.

Tabel 2.08

Individuele effecten EVC benoemd door EVC-contactpersonen

	Effect	keer genoemd
1	Diploma	31
2	Verkorten opleiding	25
3	Inzicht in eigen kennen en kunnen	24
4	Erkenning	18
4	Zelfvertrouwen, zelfbeeld	18
6	Persoonlijke ontwikkeling	17
7	Loopbaanmogelijkheden	16
8	Waardering algemeen	14
9	Betere beloning, salaris	13
10	Trots	11
10	Bewustwording algemeen	11
12	Betere kwaliteit werk	10
13	Zelfrespect, eigenwaarde	9
14	Inzicht in werk en bedrijfsprocessen	8
15	Motivatie algemeen	6
15	Kwalificatie, certificering	6
17	Bevestiging	5
17	Inzetbaarheid	5
19	Employability	5
20	Geen effect	4

'Brede inzetbaarheid. Er komen meer opdrachten in het bereik van de medewerkers, ze kunnen dus meer doen. En een hoger salaris. Want als je meer kan, ben je meer waard en kun je dus ook meer daarvoor terugkrijgen. Voor de medewerkers zijn dat de belangrijkste opbrengsten.'

Yacht Group Nederland BV

Effecten voor de organisatie gerapporteerd door EVC-contactpersonen

De EVC-contactpersonen van de 72 bedrijven brachten gezamenlijk 35 verschillende effecten op organisatieniveau naar voren. Zoals u in de tabel 2.09 kunt zien, werd **gekwalficeerde medewerkers** het meest genoemd, door 16 organisaties. Zij gaven expliciet aan dat het halen van het certificaat of diploma als voordeel had dat de mensen nu officieel gekwalficeerd zijn. Het gaat dan met name om beroepen of functies die alleen kunnen en mogen worden uitgeoefend als mensen over een formele kwalificatie beschikken. Op de tweede plaats, 15 keer genoemd, staat **het inzicht van de organisatie in de medewerkers**. EVC heeft ervoor gezorgd dat organisaties meer weten over hun medewerkers dan voorafgaand aan het EVC-traject. Ex aequo op de 2^e plaats staat **vergrote kennis van de medewerkers** als opbrengst van EVC voor de organisatie.

Tabel 2.09

Organisatie effecten EVC benoemd door EVC-contactpersonen

	Effect	keer genoemd
1	Gekwalficeerde medewerkers	16
2	Inzicht organisatie in medewerkers	15
2	Vergrote kennis van de deelnemers	15
4	Meer gemotiveerde medewerkers	14
5	Andere houding medewerkers	13
5	Beter inzetbare medewerkers	13
7	Imagoverbetering voor de organisatie	11
8	Betere verbondenheid medewerkers met organisatie	10
8	Bewustwording medewerkers van hun kunnen	10
8	Kwaliteit van het werk is toegenomen	10
11	Studieduurverkorting	9
12	Behoud medewerkers voor de organisatie	8
12	Besparing op opleidingskosten	8
14	Efficiënte opleidingstrajecten	7
15	Flexibiliteit	6
15	Hogere productiviteit	6
15	Tevreden medewerkers	6
18	Betere concurrentiepositie	5
18	Professionaliteit	5
18	Tijdswinst voor de opleiders binnen de organisatie	5

2.8 Conclusies

Uit een grondige inventarisatie van een groot aantal internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten, Nederlandstalige rapporten & artikelen en aanmeldingsformulieren voor het Gouden Ervaringscertificaat komt naar voren dat er talloze zaken zijn aan te wijzen waar EVC effect op zou kunnen hebben. In de internationaal wetenschappelijke literatuur kwamen we in totaal 80 verschillende effecten tegen. In Nederlandstalige rapporten & artikelen turfden we er 123. De aanmeldingen voor het Gouden Ervaringscertificaat brachten in totaal 75 effecten aan het licht. En de EVC-contactpersonen van 72 organisaties in Nederland legden samen maar liefst 101 verschillende effecten op tafel, voor de EVC-deelnemers en de organisatie. Volgens deze bronnen veroorzaakt EVC dus een breed scala aan positieve effecten. Effecten die uiteen lopen van psychologische uitwerkingen op individueel niveau tot economische gevolgen op organisatie en zelfs landelijk niveau.

Over de hele linie is het halen van een **diploma** (diplomeren) in alle bronnen die in dit vooronderzoek werden onderzocht, het meest genoemde onderwerp waar EVC effect op heeft.

Effecten op **individueel niveau** die veel genoemd en besproken worden, zijn het effect van EVC op: zelfvertrouwen, zelfbeeld; lengte van de opleiding; inzicht in eigen kennen en kunnen; verkrijgen van vrijstellingen; kwalificatie en certificering; (vervolg)opleiding volgen; verbetering van het loopbaanperspectief.

Veel genoemde onderwerpen waar EVC op **organisatieniveau** effect op zou hebben zijn: de mobiliteit of doorstroom van de medewerkers; kwalificatie van medewerkers; het inzicht van de organisatie in (competenties van) haar medewerkers; de kennis van de deelnemers; het imago van de organisatie; verhogen niveau van de medewerkers; de ontwikkeling van het personeel; de inzetbaarheid medewerkers.

Ook concluderen we dat in deze vier bronnen - de Nederlandstalige rapporten & artikelen uitgezonderd - de effecten op individueel niveau veel frequenter worden genoemd dan effecten op organisatieniveau.

Verder is er voor het overgrote deel van de effecten die benoemd worden in de door ons onderzochte internationaal wetenschappelijke literatuur en Nederlandstalige rapporten & artikelen, geen degelijke empirische onderbouwing aangetroffen. Dat wil zeggen dat op basis van de onderzochte documenten niet goed is af te leiden of en op welke manier de relatie tussen EVC en de benoemde effecten is aangetoond. Als de relatie wel wordt aangetoond, is dat op basis van een specifieke gevalbeschrijving. We zullen de geïnventariseerde effecten in het kader van dit effectonderzoek classificeren als **veronderstelde effecten**. De effecten die we tegenkwamen zijn dus vooral verwachtingen of hooguit veronderstellingen. Op basis van onze bevindingen kunnen we concluderen dat er veel van EVC wordt verwacht.

Een goede theoretische onderbouwing van de relatie tussen EVC en de effecten zoals benoemd in de onderzochte artikelen en rapporten ontbreekt. Dat wil zeggen dat het niet precies duidelijk is op basis van welk mechanisme of welke werkzame bestanddelen we de genoemde effecten van EVC kunnen verwachten. Ook is niet duidelijk onder welke omstandigheden de veronderstelde effecten van EVC tot stand zouden moeten komen en welke eventuele andere factoren een rol zouden kunnen spelen bij het tot stand komen van de veronderstelde effecten.

DEEL II
Feiten

In hoofdstuk 2 heeft u kunnen lezen dat er veel van EVC wordt verwacht. Het erkennen van competenties die in en naast het werk zijn verworven, zou ons veel kunnen opleveren. In de door ons onderzochte internationaal wetenschappelijke literatuur kwamen we 80 mogelijke effecten tegen. In de Nederlandstalige rapporten & artikelen turfden we er 123. Aanmeldingen voor het Gouden Ervaringscertificaat brachten in totaal 75 gerapporteerde effecten aan het licht. En de EVC-contactpersonen van 72 organisaties in Nederland legden in totaal 101 verschillende effecten op tafel.

Als we de geraadpleegde bronnen mogen geloven, zorgt EVC voor meer mobiliteit en doorstroom van de medewerkers, vergroot EVC het zelfvertrouwen, haal je door EVC eerder je diploma en levert EVC gekwalificeerd personeel op. En dat is slechts een greep uit alle genoemde effecten. Het is nogal wat. Het lijkt erop dat EVC een breed spectrum aan effecten veroorzaakt. Effecten die uiteen lopen van psychologische uitwerkingen op individueel niveau tot economische gevolgen op landelijk niveau. We concludeerden ook dat de gerapporteerde effecten met name verwachtingen en veronderstellingen zijn.

Maar kunnen we ervan uitgaan dat al deze veronderstelde effecten van EVC juist zijn? In de tweede fase van het onderzoek - Deel II Feiten - en hoofdstuk 3 doen we de lakmoesproef. Komen we het gevarieerde beeld dat wetenschappers, rapportenschrijvers, meedingende organisaties Gouden Ervaringscertificaat en EVC-contactpersonen van de 72 onderzochte organisaties rapporteren, ook in de praktijk tegen? Of liggen de feiten anders?

We toetsten de geïnterviewde effecten uit het vooronderzoek. Als toetssteen gebruikten we de EVC-deelnemers én de mensen die in hun organisatie bij EVC betrokken zijn. We beoordeelden tientallen veronderstelde effecten. En het lijkt erop dat bijna alles wat over de effecten van EVC wordt gerapporteerd nog waar is ook. Met één kleine doch essentiële toevoeging. Niet ieder effect komt even vaak voor. En dat biedt kansen. In dit hoofdstuk leest u ook welke en wat we vervolgens met die kansen deden.

H3 EVC
kans op effect

Samenvatting H3

EVC kans op effect

Om te kunnen toetsen in welke mate de veronderstelde effecten van EVC in de praktijk voorkomen, stelden we een lijst samen met 45 effecten op individueel niveau en een lijst met 30 organisatie effecten. Deze legden we respectievelijk voor aan de EVC-deelnemers (individuele effecten) en aan stakeholders (organisatie effecten). Dit gaf de volgende resultaten.

Van alle 331 EVC-deelnemers die het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat hebben verkregen, meldt meer dan driekwart (75.5%) dat ze nieuwe kennis hebben opgedaan. Bijna 60% geeft aan inzicht te hebben gekregen in zijn of haar sterke en zwakke punten. Meer dan de helft (53.5%) geeft aan meer zelfvertrouwen te hebben gekregen. Verder is bijna de helft van de mensen (46.8%) het afgelopen jaar aan een opleiding begonnen. Opvallend is ook dat rond de 43% een diploma haalt, en een zelfde aantal mensen aangeeft dat zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt groter zijn geworden. De minst voorkomende effecten zijn dat mensen aangeven promotie hebben gemaakt (10.0%), de verantwoordelijkheid hebben gekregen over meer mensen (9.4%), en er vaak aan hebben gedacht om ontslag te nemen (6.6%).

Een onderzoek onder 163 stakeholders/belanghebbenden van 42 organisaties die aan het onderzoek deelnemen, laat zien dat bijna één derde (31.9%) van de stakeholders met zekerheid stelt dat EVC ervoor heeft gezorgd dat medewerkers over betere kwalificaties beschikken en/of dat het opleidingsniveau van de medewerkers omhoog is gegaan.

Ongeveer hetzelfde percentage (30.7%) geeft aan er zeker van te zijn dat EVC ervoor heeft gezorgd dat het loopbaanperspectief van de medewerkers is verbeterd. Zij beweren dat met grote zekerheid. Ook effecten als meer flexibiliteit en/of betere inzetbaarheid van het personeel, en betere doorstroom/verloop van het personeel worden door respectievelijk één vierde (25.2%) en ruim één vijfde van de stakeholders (23.3%) gerapporteerd als een effect dat zich zeker voordoet. Effecten die stakeholders het minst waarschijnlijk achten, zijn de economisch financiële effecten zoals een betere prijs/tarief voor product of dienst (2.5%), meer verkoop, omzet of toegekende budgetten (1.8%) en meer klantloyaliteit (1.2%) en meer klanten (0.6%).

De resultaten geven een indicatie in welke mate de talloze veronderstelde effecten van EVC in de praktijk voorkomen, zowel voor individuen als voor organisaties. De resultaten kunnen worden opgevat als de kans dat een effect zich voordoet en zijn een prima hulpmiddel om de verwachting rond EVC te managen.

Bij deze eerste toetsing van de veronderstelde effecten van EVC, registreerden we een groot aantal effecten waarin sprake is van een toename aan kennis, competenties, kwalificaties en opleidingsniveaus. Dit terwijl EVC uitsluitend competenties registreert en erkent. We constateerden dat het effect van de opleiding en het diploma door een belangrijk deel van de stakeholders gelijk wordt gesteld aan het effect van EVC. Om een eigenstandig beeld te krijgen van het effect van EVC, moet worden nagegaan hoe het effect van het Ervaringscertificaat zich verhoudt tot het effect van de opleiding en het effect van het diploma.

3.1 Inleiding

Het grondige vooronderzoek naar de effecten van EVC in internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten, Nederlandstalige rapporten & artikelen, aanmeldingen voor het Gouden Ervaringscertificaat en interviews met EVC-contactpersonen leverde een indrukwekkend overzicht aan effecten op. Onderwerpen waarop EVC effect lijkt, schijnt of blijkt te hebben. Als we in de praktijk navraag doen naar de effecten van EVC bij de EVC-contactpersonen van 72 organisaties komen we 'letterlijk' 101 verschillende effecten tegen. 72 getuigenverklaring die voor een groot deel bevestigen wat de andere bronnen beweren. EVC lijkt inderdaad nogal wat in zijn mars te hebben.

Uit de interviews met de EVC-contactpersonen van de 72 organisaties ontstaat ook een eerste beeld over de mate waarin belang wordt gehecht aan de verschillende effecten van EVC. Sommige effecten worden vaker genoemd dan andere effecten. Het diploma, verkorting van de opleiding en inzicht in eigen kennen en kunnen worden door de EVC-contactpersonen het meeste genoemd als effecten voor het individu. Gekwalificeerde medewerkers, inzicht in de kwaliteiten van de medewerkers en vergrote kennis van de deelnemers worden als effecten voor de organisatie het meest genoemd.

De 72 interviews geven een kwalitatief beeld van de mogelijke effecten van EVC. Een serieus effectonderzoek vergt echter meer en andersoortige gegevens. Om de effecten ook met wetenschappelijke zekerheid vast te stellen, hebben we een objectiever en scherper beeld nodig van de **mate** waarin de effecten zich in de praktijk voordoen. De interviews zijn als het ware getuigenissen uit de tweede hand. *Hear say* zouden ze in de Amerikaanse rechtspraak zeggen. Om met meer zekerheid te kunnen stellen dat de waargenomen effecten ook daadwerkelijk door EVC worden veroorzaakt, is bewijs uit eerste hand nodig. De 'hand' van de EVC-deelnemers. Welke effecten ervaren de EVC-deelnemers zelf? En voor de effecten op organisatieniveau de 'hand' van de mensen die binnen de bedrijven belang hebben bij een goede uitvoering van EVC en daarbij direct of indirect betrokken zijn: de stakeholders oftewel belanghebbenden.

In deel II van het onderzoek is het doel om de kans dat een bepaald verondersteld effect van EVC zich in de praktijk voordoet, zo precies mogelijk vast te stellen. Deze kans of waarschijnlijkheid is van groot belang om in een later stadium aan de hand van verschillen te kunnen zeggen welke effecten door EVC worden veroorzaakt.

We hebben het volgende gedaan: om beter te kunnen toetsen in welke mate de veronderstelde effecten van EVC in de praktijk voorkomen, stelden we uit de top 20's van geïnventariseerde effecten (hoofdstuk 2) twee inventarisatielijsten samen. Eén voor effecten op individueel niveau en één voor de organisatie effecten. De lijsten bevatten dus een verzameling van meest gerapporteerde effecten die we tegenkwamen in de internationaal wetenschappelijke literatuur, Nederlandstalige rapporten & artikelen, aanmelding voor het Gouden Ervaringscertificaat en de interviews met de EVC-contactpersonen.

De inventarisatielijsten legden we in deel II van het onderzoek voor aan de EVC-deelnemers (individuele effecten) en aan stakeholders (organisatie effecten). Aan het einde van dit hoofdstuk laten we zien in welke mate de effecten uit de twee inventarisatielijsten in de praktijk door de EVC-deelnemers en de stakeholders worden bevestigd. Deze scores zijn vervolgens gebruikt om zogenaamde effectschalen te construeren. Dit zijn nieuw ontwikkelde onderzoeksinstrumenten waarmee we in deel III de analysefase (hoofdstuk 5 en 6) de invloed van EVC met meer precisie en zekerheid zullen vaststellen.

3.2 Onderzoeksvragen

In hoofdstuk 3 staan de volgende vragen centraal

1. In welke mate doen de geïnventariseerde en veronderstelde effecten van EVC voor individuen zich voor in de praktijk?
2. In welke mate doen de geïnventariseerde en veronderstelde effecten van EVC voor organisaties zich voor in de praktijk?

3.3 Methode van onderzoek

Om te toetsen in welke mate de veronderstelde effecten van EVC in de praktijk voorkomen, stelden we uit de top 20's aan effecten uit het vooronderzoek twee **effect-inventarisatielijsten** samen. Eén lijst met 45 effecten die de deelnemers aan EVC kunnen ondervinden en één lijst met 30 effecten die organisaties die EVC inzetten, kunnen ondervinden.

De **lijst met 45 mogelijke individuele effecten**⁸ werd via een survey (vragenlijst) ter verificatie voorgelegd aan EVC-deelnemers die in het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat hebben verkregen⁹. We vroegen hen aan te geven of zij een bepaald effect - die we presenteerden als gebeurtenis - wel of niet ervaren (met 'ja' of 'nee' te beantwoorden). In figuur 3.01 ziet u voorbeelden van de vragen.

Figuur 3.01

Inventarisatielijst van individuele effecten EVC

In het afgelopen jaar ... (meerdere antwoorden mogelijk)	
<input type="checkbox"/>	... heb ik gesolliciteerd naar een andere functie binnen mijn organisatie
<input type="checkbox"/>	... heb ik de kans gekregen door te stromen naar een nieuwe functie
<input type="checkbox"/>	... heb ik taken opgepakt die ik normaal niet zou oppakken
<input type="checkbox"/>	... heb ik mijn diploma behaald

De **lijst met 30 mogelijke effecten van EVC voor organisaties**¹⁰ werd ter verificatie in de vorm van stellingen - ook via een survey - voorgelegd aan stakeholders/belanghebbenden van de deelnemende bedrijven¹¹. We vroegen de stakeholders specifiek of EVC in hun organisatie heeft geleid tot een bepaald effect. En we vroegen hen aan te geven hoe zeker ze ervan zijn dat die effecten door EVC zijn veroorzaakt. Dit is een intuïtieve techniek die vooral gebruikt kan worden als er sprake is van een groot aantal onbekende factoren die van invloed zijn op de veronderstelde effecten. Bij een groot aantal onbekende factoren is het namelijk praktisch onmogelijk de invloed van EVC te isoleren. Omdat de theorievorming wat betreft de organisatie effecten van EVC ontbreekt, weten we op basis van voorgaande onderzoeken bovendien niet waarvoor we moeten corrigeren. We moeten derhalve afgaan op het oordeel van de mensen die in de praktijk met EVC werken. In figuur 3.02 ziet u een willekeurig voorbeeld van vier stellingen waarmee we zijn nagegaan welke effecten EVC de verschillende, aan het onderzoek deelnemende organisaties heeft opgeleverd.

⁸ De lijst met 45 individuele effecten (EVC Individual Effect Inventory, EIEI) vindt u in bijlage 9

⁹ De onderzochte groep zijn medewerkers van de deelnemende organisaties aan het onderzoek

¹⁰ De lijst met 30 organisatie effecten (EVC Organizational Effect Inventory, EOEI) vindt u in bijlage 10

¹¹ Het overzicht van de organisaties die met vragenlijsten voor de stakeholders meededen, vindt u in bijlage 7

Figuur 3.02

Inventarisatielijst van organisatie effecten EVC

EVC heeft in onze organisatie geleid tot ... (vervolg)	1	2	3	4	5
hogere productiviteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
betere doorstroom en verloop van het personeel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hogere klanttevredenheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
betere kwalificatie en/of hoger opleidingsniveau medewerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = zou kunnen, 4 = waarschijnlijk wel en 5 = zeker wel

3.4 45 individuele effecten geverifieerd

We legden de lijst van 45 individuele effecten dus voor aan 331 EVC-deelnemers die het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat hebben verkregen. We vroegen hen of ze het afgelopen jaar bijvoorbeeld een diploma hebben gehaald, meer initiatief hebben genomen in het werk of een stap verder gekomen zijn in hun loopbaan. Mensen konden reageren met 'ja' of 'nee'.

In tabel 3.01 ziet u een overzicht van hoe de groep EVC-deelnemers die in het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat heeft verkregen, reageerde op de vragen.

Tabel 3.01

Effecten ervaren in het jaar nadat mensen een Ervaringscertificaat hebben verkregen

		% ja	ja	nee
1	heb ik nieuwe kennis opgedaan	75.5	250	81
2	heb ik inzicht gekregen in mijn sterke en zwakke punten	59.2	196	135
3	heb ik meer zelfvertrouwen gekregen	53.5	177	154
4	ben ik met een opleiding begonnen	46.8	155	176
5	heb ik officieel erkenning gekregen voor mijn werkervaring	45.9	152	179
6	heb ik mijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot	43.8	145	186
7	heb ik mijn diploma gehaald	43.5	144	187
8	heb ik mijn competenties kunnen verbeteren	41.7	138	193
9	heb ik mijn baan kunnen behouden	37.2	123	208
10	heb ik meer initiatief genomen in mijn werk	36.6	121	210
11	heb ik zin gekregen om te studeren	36.6	121	210
12	was ik in staat meer kwaliteit te leveren	33.8	112	219
13	heb ik mijn opleiding kunnen afronden	30.8	102	229
14	heb ik zicht gekregen op wat ik in de toekomst kan bereiken	30.5	101	230
15	heb ik taken opgepakt die ik normaal niet zou oppakken	29.9	99	232
16	heb ik mijn persoonlijke doelen kunnen bereiken	29.6	98	233
17	heb ik aan iedereen kunnen laten zien wat ik kan en niet kan	29.6	98	233
18	heb ik een beeld van mijn loopbaanmogelijkheden gekregen	29.3	97	234
19	heb ik de mensen om mij heen beter leren kennen	28.7	95	236
20	ben ik in mijn werk zelfstandiger geworden	28.1	93	238

Tabel 3.01 (vervolg)

Effecten ervaren in het jaar nadat mensen een Ervaringscertificaat hebben verkregen

		% ja	ja	nee
21	ben ik een stap verder gekomen in mijn loopbaan	26.6	88	243
22	heb ik in mijn werk meer risico's durven nemen	26.0	86	245
23	ben ik een gelukkiger mens geworden	26.0	86	245
24	is de relatie met mijn collega's beter geworden	25.4	84	247
25	heb ik meer respect gekregen van mijn collega's	25.1	83	248
26	ben ik mijn werk leuker gaan vinden	24.5	81	250
27	heb ik gesolliciteerd naar andere functie binnen mijn organisatie	22.7	75	256
28	voelde ik mij meer onderdeel van mijn organisatie	21.8	72	259
29	heb ik de kans gekregen door te stromen naar nieuwe functie	21.1	70	261
30	ben ik een beter vakman geworden	21.1	70	261
31	heb ik een betere relatie gekregen met mijn leidinggevende (...)	20.8	69	262
32	heb ik besloten (...) bij mijn huidige werkgever te blijven (...)	18.7	62	269
33	de verantwoordelijkheid gekregen over een groot project of taak	18.4	61	270
34	ben ik mij meer verbonden met mijn werk gaan voelen	17.5	58	273
35	heb ik een leukere baan gekregen	14.8	49	282
36	heb ik werk gekregen dat beter bij mij past	14.8	49	282
37	heb ik kans op een betere baan gekregen	14.5	48	283
39	heb ik een hoger salaris gekregen	13.9	46	285
39	ben ik mijn werk beter gaan doen dan voorheen	13.3	44	287
40	heb ik meer zicht gekregen op een betere baan	12.1	40	291
41	heb ik werk (...), aan anderen over kunnen laten	11.8	39	292
42	ben ik gaan solliciteren naar een functie buiten mijn organisatie	10.3	34	297
43	heb ik promotie gemaakt	10.0	33	298
44	de verantwoordelijkheid gekregen over meer mensen	9.4	31	300
45	heb ik er vaak aan gedacht om ontslag te nemen	6.6	22	309

De resultaten in tabel 3.01 zijn gesorteerd. De **meest voorkomende effecten** staan bovenaan. Meer dan driekwart van de mensen geeft aan dat ze nieuwe kennis hebben opgedaan (75.5%). Bijna 60% zegt meer inzicht in zijn/haar sterke en zwakke punten te hebben gekregen (59.2%). Meer dan de helft geeft aan het afgelopen jaar meer zelfvertrouwen te hebben gekregen (53.5%). De **minst voorkomende effecten** zijn dat mensen aangeven promotie hebben gemaakt (10.0%), de verantwoordelijkheid hebben gekregen over meer mensen (9.4%), en er vaak aan hebben gedacht om ontslag te nemen (6.6%).

De antwoorden op de vragen uit de lijst geven een gedetailleerd beeld van wat mensen die recentelijk een Ervaringscertificaat hebben verkregen, aan effecten ervaren. We hebben feitelijk 331 directe getuigen waarvan er afhankelijk van het soort effect, minimaal 22 ('In het afgelopen jaar heb ik er vaak aan gedacht om ontslag te nemen') en maximaal 250 ('In het afgelopen jaar heb ik nieuwe kennis opgedaan') een jaar nadat zij een Ervaringscertificaat hebben verkregen, zeggen: 'Ja, dat effect ervaar ik'.

Deze waargenomen spreiding van effecten zal een belangrijke rol gaan spelen in de ontwikkeling van de effectschalen waarmee in volgende fasen van dit onderzoek samengestelde effecten

‘EVC heeft opgeleverd dat wij veel minder tijd en energie hoeven te steken in opleiding, en daarmee ook een reductie in kosten hebben gerealiseerd. Het heeft ook opgeleverd dat wij nu goed zicht hebben op de kennis en ervaring van de medewerkers.’

Brabant Water N.V.

‘Een stuk zelfvertrouwen, en ook een stuk duidelijkheid, dat je in de vorm van zo’n EVC-procedure erachter komt dat je in de loop der jaren meer hebt opgestoken dan je zelf dacht. Ik denk ook dat het de interesse in hun werk stimuleert. Diepere interesse in het werk dus.’

Kemira ChemSolutions B.V.

ten als loopbaanprogressie en ontwikkeling van de vakbekwaamheid gemeten kunnen worden. Daarvoor zullen we scores van de mensen die een Ervaringscertificaat hebben verkregen, vergelijken met de scores van de mensen die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen, en met de scores van mensen die na hun EVC-traject een diploma hebben gehaald. Op die manier kunnen we de toegevoegde waarde van EVC vaststellen.

3.5 30 effecten voor de organisatie geverifieerd

Om na te gaan in welke mate de geïnventariseerde en veronderstelde effecten voor organisaties zich in de EVC-praktijk voordoen, stelden we een lijst op van 30 mogelijke effecten. Net als bij de lijst van de individuele effecten, bevat deze lijst een verzameling van meest gerapporteerde effecten die we tegenkwamen in de bronnen die we onderzochten. Bij deze lijst vroegen we echter in tegenstelling tot de lijst met individuele effecten rechtstreeks aan de EVC-contactpersonen of de effecten verband houden met EVC.

We legden de lijst van 30 mogelijke effecten van EVC in de vorm van stellingen voor aan 218 mensen van 42 organisaties die aan het onderzoek deelnemen. Al deze mensen zijn in de praktijk in meer of mindere mate betrokken bij (de uitvoering van) het EVC-traject. Ze zijn belanghebbend. We zullen in dit onderzoek deze groep ook vaak aanduiden met de Engelstalige term *stakeholders* of de Nederlandse term ‘belanghebbenden’.

Voorbeelden van stellingen zijn: EVC heeft in onze organisatie geleid tot ... ‘een beter loopbaanperspectief voor onze medewerkers’ of ‘een hogere productiviteit’. De antwoordmogelijkheden op de 30 items waren: 1= zeker niet, 2= waarschijnlijk niet, 3= zou kunnen, 4= waarschijnlijk wel en 5= zeker wel. Met deze mogelijkheden vroegen we de stakeholders aan te geven hoe waarschijnlijk het is dat EVC de effecten veroorzaakt. Of anders gezegd, hoe zeker ze ervan zijn dat die effecten door EVC zijn of worden veroorzaakt.

De antwoorden van 163 stakeholders zijn betrokken in de analyse¹². In tabel 3.02 ziet u een overzicht van hoe de groep reageerde op de lijst. De lijst geeft een indruk van hoe waarschijnlijk het is dat een effect zich voordoet in de praktijk. We hebben de effecten in de lijst gesorteerd. Om de ordening aan te brengen, gebruikten we de gemiddelde score op de genoemde effecten. De effecten waarvan het het meest waarschijnlijk is dat ze zich voordoen, staan bovenaan. De effecten die het minst waarschijnlijk zijn dat ze als gevolg van EVC voorkomen, staan onderaan.

¹² De 30 stellingen waren onderdeel van een vragenlijst uit een survey. 163 van de 218 stakeholders vulden de vragenlijst compleet in.

Tabel 3.02

Zekerheid waarmee stakeholders/belanghebbenden EVC-effecten in hun organisatie waarnemen

	1	2	3	4	5	gem.	waarschijnlijk	zeker
betera kwalificatie en/of hoger opleidingsniveau medewerkers	7	5	25	74	52	4.0	77.3%	31.9%
beter loopbaanperspectief voor onze medewerkers	7	8	23	75	50	3.9	76.7%	30.7%
hogere vakbekwaamheid medewerkers	6	12	32	68	45	3.8	69.3%	27.6%
hogere betrokkenheid medewerkers	6	9	40	72	36	3.8	66.3%	22.1%
meer flexibiliteit en/of betere inzetbaarheid van het personeel	8	9	40	65	41	3.7	65.0%	25.2%
betera doorstroom en verloop van het personeel	10	10	38	67	38	3.7	64.4%	23.3%
hogere leerbereidheid van de medewerkers	8	10	39	73	33	3.7	65.0%	20.2%
sterker leerklimaat in het algemeen	9	15	39	68	32	3.6	61.3%	19.6%
meer loyaliteit bij de medewerkers	6	11	53	64	29	3.6	57.1%	17.8%
meer initiatief en verantwoordelijkheid bij de medewerkers	7	8	58	64	26	3.6	55.2%	16.0%
betera werksfeer en communicatie tussen de medewerkers	7	17	65	55	19	3.4	45.4%	11.7%
betera kwaliteit van het productie- of werkproces	15	26	52	57	13	3.2	42.9%	8.0%
meer efficiëntie in het werkproces	11	31	54	54	13	3.2	41.1%	8.0%
betera kwaliteit van onze service of producten	15	27	57	51	13	3.1	39.3%	8.0%
een betera inzet of benutting van bestaande middelen	17	23	61	49	13	3.1	38.0%	8.0%
lagere kosten voor opleidingen	17	42	45	39	20	3.0	36.2%	12.3%
hogere productiviteit	10	37	68	39	9	3.0	29.4%	5.5%
minder verspilling, fouten of rework	13	36	52	55	7	3.0	38.0%	4.3%
hogere klanttevredenheid	19	38	62	34	10	2.9	27.0%	6.1%
sterker imago en/of merkwaarde	23	30	60	41	9	2.9	30.7%	5.5%
lagere kosten in het algemeen	20	44	62	29	8	2.8	22.7%	4.9%
lager ziekteverzuim	16	34	78	30	5	2.8	21.5%	3.1%
snellere doorlooptijd van het product of onze diensten	18	44	63	34	4	2.8	23.3%	2.5%
verbetering van onze concurrentiepositie	34	35	51	35	8	2.7	26.4%	4.9%
een verbetering van de winst	34	39	68	15	7	2.5	13.5%	4.3%
nieuwe producten en/of verbetering van onze producten	30	47	59	24	3	2.5	16.6%	1.8%
meer klantloyaliteit en/of behoud van onze bestaande klanten	32	46	51	32	2	2.5	20.9%	1.2%
een betera prijs van of tarief voor onze producten of service	40	55	53	11	4	2.3	9.2%	2.5%
meer verkoop, omzet of toegekende budgetten	42	55	54	9	3	2.2	7.4%	1.8%
meer klanten	48	58	50	6	1	2.1	4.3%	0.6%

1 = zeker niet, 2 = waarschijnlijk niet, 3 = zou kunnen, 4 = waarschijnlijk wel en 5 = zeker wel

'Opbrengrst van EVC? Het erkennen van het vakmanschap en de kwaliteiten van medewerkers in formele diploma's. Daarom hebben wij het ook 'erkennen van kunnen' genoemd. Joulz wil ook als werkgever laten zien dat wij de kennis en vakmanschap van medewerkers waarderen. Over het algemeen genomen weten wij, via onderbuikgevoel, dat de medewerkers de kennis in huis hebben. Alleen het is nooit objectief gekwalificeerd.'

Joulz B.V.

'Idealiter geloof ik heel erg in portfolio. Dat elk individu de beschikking heeft over zijn eigen rugzak met werkervaring, digitaal beschikbaar. En objectief meetbaar, bij wijze van spreken gefaciliteerd door een Ministerie. De sky is the limit. Je kan je universitaire papiertje daarmee halen, je hbo-papier, en je kan tijdens je hele loopbaan de pijlstock erin houden. En kijken wat de afstand is tot dat wat je wilt worden.'

Yacht Group Nederland BV

Effecten voorbij elke twijfel – beyond reasonable doubt

Tabel 3.02 kan op meerdere manieren worden gelezen. De meest eenvoudige manier is te kijken naar het aantal stakeholders dat aangeeft dat een effect zich in zijn of haar organisatie 'zeker wel' voordoet. Dat is in tabel 3.02 de kolom met de score 5. In de laatste kolom staat het percentage van de 163 stakeholders die bij het betreffende effect heeft aangegeven dat het zich zeker voordoet ('zeker hoog').

De kolom met de score 5 is dus het aantal stakeholders dat zegt dat het betreffende effect zich buiten elke twijfel in zijn/haar organisatie heeft voorgedaan. *Beyond reasonable doubt*. Door naar deze kolom te kijken, kunnen we vrij stellige uitspraken doen over de kans dat een bepaald effect zich op organisatieniveau voordoet.

Op basis van de lijst in tabel 3.02 zouden we kunnen stellen dat in zeker 52 van de 163 gevallen (31.9%) EVC zorgt voor een betere kwalificatie en/of hoger opleidingsniveau van de medewerkers. In zeker 50 van de 163 gevallen (30.7%) zorgt EVC voor een beter loopbaanperspectief voor de medewerkers. Een hogere vakbekwaamheid, meer flexibiliteit en/of betere inzetbaarheid van de medewerkers en een betere doorstroom en verloop van het personeel worden door respectievelijk 45 (27.6%), 41 (25.2%) en 38 (23.3%) personen met zekerheid als effecten van EVC aangeduid. Bij elkaar de top vijf van zekere effecten.

U ziet verder dat, als we op deze manier naar de data kijken, we kunnen concluderen dat de kans zeer klein is dat EVC - op grond van de antwoorden van de 163 stakeholders - voor meer verkoop, omzet of toegekende budgetten (3 personen, 1.8%) zorgt of meer klantloyaliteit/behoud bestaande klanten (2 personen, 1.2%) of nieuwe klanten (1 persoon, 0.6%).

Effecten die het voordeel van de twijfel genieten – preponderance of evidence

We kunnen de lijst ook met een veel minder strenge blik lezen. Als we het aantal stakeholders in kolom 4 (score 4 'waarschijnlijk wel') in de analyse betrekken, is het beeld iets anders. Als we de bewijsstandaard¹³ minder strikt nemen, kunnen we stellen dat in 52+74 = 126 van de 163 gevallen (77.3%) EVC waarschijnlijk zorgt voor een betere kwalificatie en/of hoger opleidingsniveau van de medewerkers. In 125 (50+75) van de 163 gevallen (76.6%) zorgt EVC waarschijnlijk voor een beter loopbaanperspectief voor de medewerkers. Deze percentages ziet u terug in de twee-na-laatste kolom van de tabel ('waarschijnlijk'), hier staat het percentage van de 163 stakeholders dat bij het betreffende effect heeft aangegeven dat het effect zich 'waarschijnlijk wel' voordoet. U ziet verder dat, als we op deze manier naar de data kijken, we kunnen concluderen dat de kans nog steeds klein is dat EVC voor meer verkoop, omzet of toegekende budgetten (7.4%) zorgt of nieuwe klanten (4.3%). Maar uitgesloten is het zeker niet. Opvallend is verder dat het effect 'Klantloyaliteit/behoud bestaande klanten' stijgt in 'rangorde' (20.9%). Het gebeurt waarschijnlijk wel, maar we weten het niet zeker, aldus 34 van de 163 stakeholders.

¹³ In de rechtspraak wordt het begrip 'standard of proof' gehanteerd

3.6 Conclusies

45 veronderstelde effecten van EVC voor individuen (uit de top 20's van de vier onderzochte bronnen uit het vooronderzoek) werden geverifieerd bij 331 EVC-deelnemers die in het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat hebben verkregen. 30 veronderstelde effecten van EVC (ook uit de top 20's van de vier onderzochte bronnen) voor de organisatie werden geverifieerd bij 163 stakeholders.

Individuele effecten

Aan de hand van de scores van 331 EVC-deelnemers die in het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat hebben verkregen, kunnen we inschatten wat de kans is dat een bepaald effect zich in de praktijk voordoet in een periode direct na het verkrijgen van het Ervaringscertificaat tot een jaar na dato. Veel voorkomende effecten zijn: 'nieuwe kennis opgedaan', 'inzicht gekregen in mijn sterke en zwakke punten' en 'meer zelfvertrouwen'. De kans die effecten zich voordoen, zijn respectievelijk 75.5, 59.2 en 53.5 procent. Maar een kans van 75.5% dat mensen nieuwe kennis hebben opgedaan een jaar nadat ze in aanraking zijn gekomen met een instrument dat louter registreert welke competenties iemand heeft, dat roept vragen op.

De 75.5% kan goed verklaard worden door het feit dat mensen na het verkrijgen van het Ervaringscertificaat een opleiding volgen en daar de nieuwe kennis opdoen. En met een dergelijke veronderstelling kunnen we verder. Want nu we weten hoe vaak bepaalde effecten zich voordoen, kunnen we onderzoeken welke rol EVC precies speelt in de manier waarop de effecten ontstaan. Wordt de 75.5% kans dat mensen nieuwe kennis opdoen een jaar nadat ze in aanraking zijn gekomen met EVC nu veroorzaakt door het Ervaringscertificaat of door de opleiding. Of door beide. En hoe verhoudt die invloed zich? Dezelfde vraag kunnen we stellen voor alle effecten die we onderzochten. 10.0% van de mensen die een Ervaringscertificaat heeft gehaald, meldt dat hij of zij binnen een jaar na dato promotie heeft gemaakt. Wordt de 10.0% kans dat mensen promotie maken nu veroorzaakt door het Ervaringscertificaat, of door de opleiding. Of door beide. En hoe verhoudt die invloed zich?

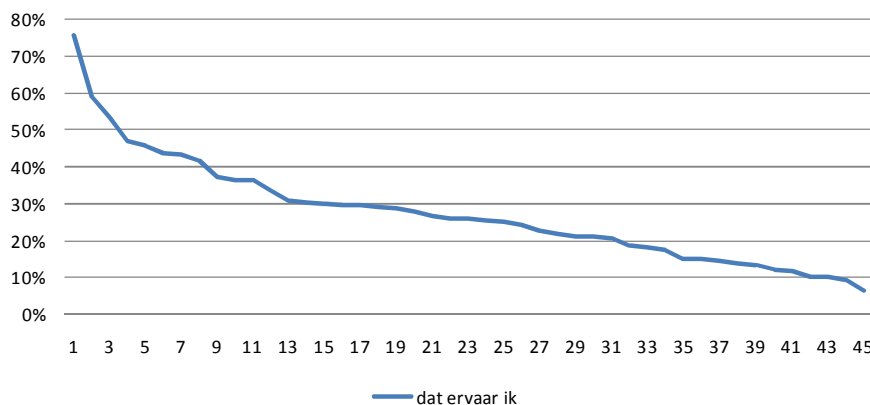
Een belangrijke conclusie is dat alle veronderstelde effecten zich in meer of mindere mate voordoen in de praktijk. Het antwoord op de vraag: Wat zijn de effecten van EVC? is daarmee beantwoord. Alle 45 effecten doen zich in een periode direct na het verkrijgen van het Ervaringscertificaat tot een jaar na dato voor. Dit onderzoek maakt duidelijk in welke mate die effecten zich voordoen, en dat is een stap voorwaarts in de kennis over de effecten van EVC.

Het feit dat zoveel mensen aangeven nieuwe kennis te hebben opgedaan een jaar na het verkrijgen van het Ervaringscertificaat, is verassend. Wat is er gebeurd dan? Maar ook het feit dat 10% promotie heeft gemaakt is een interessant resultaat. Dat vraagt om nader onderzoek. Waarom heeft 90.0% géén promotie gemaakt? Welke rol heeft EVC hierin gespeeld? Wat gebeurt er als mensen in het verlengde van EVC een opleiding volgen en een diploma halen? Welke invloed heeft dat? Neemt de kans op promotie dan toe? En hoe verhoudt die kans op promotie zich ten opzichte van de kans als alleen het Ervaringscertificaat wordt gehaald? Antwoorden op die vragen geven inzicht in de exacte toegevoegde waarde van EVC. Met deze specifieke vragen belanden we in de 3^e fase van het onderzoek. **Een fase waarin niet EVC het vertrekpunt is, maar de effecten waarvan we graag willen dat EVC ze teweeg brengt.**

Voor een dergelijk onderzoek is de spreiding van de 45 waargenomen effecten van groot belang. In figuur 3.03 ziet u een grafische weergave van die spreiding. De grafiek begint links bovenaan bij de kans dat mensen nieuwe kennis hebben opgedaan (75.5%) en eindigt rechts onder bij de kans dat mensen in het jaar na hun EVC-traject er vaak aan gedacht hebben om ontslag te nemen (6.6%). We concluderen eerder dat op basis van de waargenomen scores van geen van de waargenomen effecten kan worden uitgesloten dat ze door EVC worden veroorzaakt. Zelfs het minst voorkomende effect, 'heb ik eraan gedacht hebben om ontslag te nemen' (6.6%), kan door EVC veroorzaakt worden.

Figuur 3.03

Verdeling effectkansen individuen



De 'mooie' frequentieverdeling, is een belangrijk resultaat. Nader onderzoek wijst uit dat de verdeling zich uitstekend leent om zogenaamde effectschalen op te stellen. Effectschalen zijn samengesteld uit afzonderlijke items die grote onderlinge samenhang vertonen, maar verschillen in de mate waarin ze voorkomen.

Uit nader onderzoek bleek dat uit de EVC Individual Effect Inventory (EIEI) van 45 afzonderlijke effecten meerdere schalen kunnen worden geconstrueerd. Voor dit onderzoek gebruikten we er uiteindelijk twee: een schaal met 11 items waarmee het effect van EVC op de ontwikkeling van de vakbekwaamheid gemeten kan worden, en een schaal van 6 items waarmee het effect van EVC op de objectieve loopbaanprogressie gemeten kan worden.

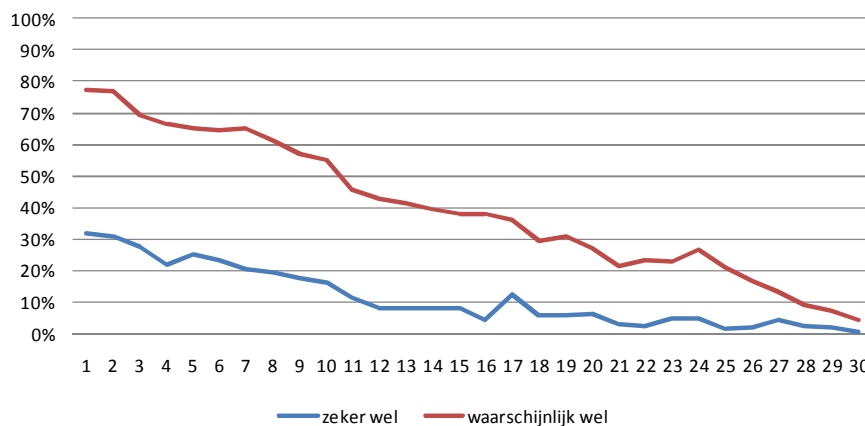
Effecten voor de organisatie

Uit de survey onder 163 stakeholders, die op 30 punten aangeeft wat EVC een organisatie kan opleveren, zien we dat veel van de effecten zoals die genoemd worden in de bronnen uit het vooronderzoek worden bevestigd. Aan de hand van de survey krijgen we een eerste beeld van de waarschijnlijkheid dat EVC invloed heeft op bepaalde organisatiedoelen.

EVC zorgt - zo maken we op uit analyse van de antwoorden van de 163 stakeholders - voornamelijk voor een betere kwalificatie en/of hoger opleidingsniveau van de medewerkers en een beter loopbaanperspectief voor de medewerkers. Maar er zijn talloze andere effecten die zich ook voordoen. In figuur 3.04 ziet u een grafische weergave van de waarschijnlijkheidsverdeling dat EVC invloed heeft op bepaalde organisatiedoelen.

Figuur 3.04

Verdeling kans op EVC-effecten op organisatieniveau



Als we kijken naar de effecten van EVC voor organisaties en die vergelijken met de informatie die we verkregen uit de 72 interviews die we afnamen, is er geen reden om één van de genoemde 30 effecten uit te sluiten. Ook de effecten die het minst worden waargenomen, zijn voor bepaalde organisaties echt het gevolg van EVC. Zo rapporteert één van de stakeholders dat EVC ervoor heeft gezorgd dat het betreffende bedrijf meer klanten heeft gekregen. En het verhaal achter dit enkele gerapporteerde effect is volstrekt plausibel. In het interview dat wij hadden met de EVC-contactpersoon van dit bedrijf werd het bewijs onomstotelijk op tafel gelegd. EVC heeft ervoor gezorgd dat het bedrijf haar imago heeft kunnen verbeteren. Het personeel wordt door de klanten als zeer deskundig ervaren, meer dan voor het EVC-traject. En dat imago heeft ervoor gezorgd dat het aantal vaste klanten significant en aantoonbaar is toegenomen.

Met 163 directe getuigenverlagen hebben we een duidelijk beeld van hoe groot de kans is dat een bepaald effect zich voordoet als een organisatie met EVC begint. De effecten zijn er. Maar de mate waarin ze voorkomen, verschilt.

De combinatie van kwalitatief (interviews) en kwantitatief (enquêtes, survey) onderzoek naar de effecten van EVC voor de organisaties, maakt duidelijk dat er geen redenen zijn één van de 30 veronderstelde effecten uit te sluiten. We veronderstellen dat de mate waarin effecten worden gerapporteerd en aan EVC worden toegeschreven, samenhangt met het aantal factoren dat een rol speelt bij de totstandkoming van de betreffende effecten. Hoe meer factoren, hoe lastiger het is de precieze invloed van EVC aan te wijzen.

In onze survey nemen we waar dat 77% van de stakeholders aangeeft dat EVC waarschijnlijk heeft geleid tot betere kwalificatie en een hoger opleidingsniveau van de medewerkers. 31.9% weet dit zelfs zeker. Maar dit effect kan alleen gerealiseerd worden in een context waarbij EVC wordt gebruikt als opleidingsinstrument. We weten immers dat veel mensen in het verlengde van EVC een opleiding volgen en als gevolg daarvan een diploma halen. Maar op de keper beschouwd zorgt de opleiding voor het diploma, niet EVC. EVC is een instrument dat feitelijk competenties meet en erkent. Het is geen instrument dat op zichzelf zorgt voor een hoger opleidingsniveau.

We benadrukken hiermee dat effecten van EVC op organisatieniveau per definitie tot stand komen door een samenspel van factoren. De toegevoegde waarde van EVC moet dus altijd in het samenspel van factoren beoordeeld worden, en wordt begrensd wordt door de context waarbinnen EVC wordt ingezet.

Slotconclusie

Op basis van de resultaten van de survey concluderen we dat een aantal belangrijke effecten die aan EVC worden toegeschreven, alleen tot stand kunnen zijn gekomen in samenhang met andere factoren.

We constateren verder dat het effect van de opleiding en het diploma door een groot deel van de stakeholders gelijk wordt gesteld aan het effect van EVC. In de interviews die we hielden met de EVC-contactpersonen, merkten we dat het effect van het Ervaringscertificaat, de opleiding en het diploma door elkaar worden gehaald. We concluderen dat de toegevoegde waarde van EVC alleen bepaald kan worden als we weten hoe het effect van het Ervaringscertificaat zich verhoudt tot het effect van de opleiding en het effect van het diploma.

Om een onderscheid te kunnen maken tussen het effect van het Ervaringscertificaat, de opleiding en het diploma is ervoor gekozen een nader onderzoek uit te voeren naar de effecten van EVC op individueel niveau. Pas als duidelijkheid is verkregen hoe de effecten van het Ervaringscertificaat, de opleiding en het diploma zich verhouden op individueel niveau, kan worden gekeken hoe de effecten van EVC zich vertalen in effecten op organisatieniveau.

3.7 Discussie

Aan de hand van de antwoorden op de effectinventarisatielijsten voor individuele- en organisatie effecten kunnen een aantal fundamentele vragen worden beantwoord. We kennen de effecten in de groep die een jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat heeft verkregen. **Hoe verhouden de effecten van deze groep zich tot de effecten bij andere groepen?** Als we verschillen kunnen aantonen, kunnen we met de juiste gegevens ook nagaan of de verschillen door EVC worden veroorzaakt. Op die manier kan een begin worden gemaakt om de causale relatie tussen waargenomen effecten en EVC aan te tonen.

In de vragenlijst met organisatorische effecten sloten we het causaal verband tussen de effecten en EVC op in de vraag. We vroegen namelijk aan de stakeholders welke effecten (met welke zekerheid) door EVC zijn veroorzaakt. Met de verdeling van de kansen zoals in tabel 3.02 kunnen we het onderzoek naar de effecten van EVC op organisatieniveau voorlopig afronden.

Uit de tabel 3.01 met de 45 individuele effecten is de causale relatie tussen de effecten en EVC niet op te maken. Dat is bewust gedaan. Nu we namelijk weten hoe vaak bepaalde effecten zich voordoen, kunnen we onderzoeken welke rol EVC speelt in de manier waarop de effecten ontstaan. We zullen het verband tussen EVC en de effecten statistisch aantonen. Dat kan omdat we uit eerder wetenschappelijk onderzoek weten welke factoren van invloed zijn op de individuele effecten die we waarnamen. Als de gegevens over de effectbepalende factoren verzameld zijn, kunnen we proberen de verschillen in de waargenomen effecten aan de hand van de effectbepalende factoren te verklaren. We behandelen EVC dan als één van de factoren en gaan precies na welke rol EVC feitelijk speelt in het krachtenspel van alle factoren die invloed hebben op de effecten die we van EVC verwachten.

Speelt EVC de hoofdrol of zijn er andere factoren die een grotere rol opeisen? Om te achterhalen wat de exacte rol is die EVC speelt, is het van belang het begrip EVC goed af te bakenen. Uit de interviews maakten we al op dat het effect van de opleiding en het diploma in veel gevallen gelijk wordt gesteld aan het effect van EVC. We deden daarom een gedetailleerd onderzoek naar de manier waarop mensen feitelijk een EVC-traject doorlopen. Een uitgebreid verslag hiervan leest u in hoofdstuk 4.

In de tweede fase van het onderzoek - hoofdstuk 3 - hebben we de geïnterviewde en veronderstelde effecten uit het vooronderzoek getoetst aan de praktijk. Hieruit komt naar voren dat meer dan driekwart van de stakeholders aangeeft dat EVC waarschijnlijk wel de kwalificaties en/of het opleidingsniveau van de medewerkers heeft verbeterd, alsook hun loopbaanperspectief. Rond de 30% geeft aan dit zeker te weten. De deelnemers die in het jaar voorafgaand aan het onderzoek hun Ervaringscertificaat hebben verkregen, geven in ruime meerderheid aan dat zij nieuwe kennis hebben opgedaan, inzicht hebben gekregen in hun sterke en zwakke punten, en meer zelfvertrouwen hebben gekregen.

Het overtuigende bewijs dat het Ervaringscertificaat 'schuldig' is aan de genoemde effecten is echter met een getuigenverklaring nog niet geleverd. Zelfs een bekentenis is niet voldoende. De eis die we aan een effectonderzoek stellen, is dat we onomstotelijk aantonen dat EVC het effect heeft veroorzaakt, en niet iets of iemand anders. Nieuwe kennis opdoen als gevolg van EVC? Dan willen we weten wat daarvoor het bewijs is.

Hoe kunnen we EVC 'schuldig' verklaren aan al die mooie effecten die haar ten laste worden gelegd? Dat is de vraag die in deze onderzoeksfase - Deel II Feiten - en hoofdstuk 4 centraal staat. Om EVC als 'dader' aan te wijzen, zullen we in dit hoofdstuk een daderprofiel opstellen. Het is een belangrijke stap in het onderzoek. We onderzoeken waaraan we EVC kunnen herkennen, wat de reikwijdte is en wat de grenzen van EVC zijn. Wat zijn de werkzame bestanddelen van EVC die alle veronderstelde effecten veroorzaken, en hoe we EVC onderscheiden van andere invloedsfactoren. Als we dat scherp in beeld hebben, kunnen we het harde bewijs gaan leveren dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen EVC en al die indrukwekkende effecten.

Deze onderzoeksfase en dit hoofdstuk leveren een interessant beeld op van de huidige EVC-praktijk. U ziet in dit hoofdstuk wat in de praktijk onder EVC wordt verstaan. En dat komt niet altijd overeen met het beeld dat in de meeste rapporten naar voren komt.

H4 EVC

op de keper beschouwd

Samenvatting H4

EVC op de keper beschouwd

EVC houdt in de praktijk niet op bij het Ervaringscertificaat, zo is onze bevinding. Zeker niet als het gaat om de effecten van EVC. Waar de EVC-procedure formeel eindigt bij het uitreiken van het Ervaringscertificaat, loopt EVC in de beleving van veel organisaties en hun medewerkers door tot het moment dat hun medewerkers een vervolgopleiding hebben afgerond. Dit blijkt uit de interviews met de EVC-contactpersonen van 72 organisaties die hebben meegedaan aan het onderzoek. Tenminste 30% van de onderzochte organisaties geeft aan dat het EVC-traject bij hen pas ophoudt als een diploma is gehaald, naast bijna 35% die de grens legt bij het Ervaringscertificaat, overeenkomstig de EVC-code. Voor de resterende 35% ligt de grens bij nog andere markeringspunten, of is de grens onduidelijk.

Verder blijkt uit ons onderzoek dat de ideaaltypische stappen van het EVC-proces zoals die geschetst worden in de EVC-code, niet door iedere organisatie worden doorlopen. Ook de duur van het EVC-traject komt in de meeste gevallen niet overeen met de drie maanden die door het Kenniscentrum EVC als uitgangspunt genomen wordt. We constateerden ook dat er zeer veel verschillende faseringen van EVC in omloop zijn. Van alle 72 geïnterviewde organisaties hanteert het merendeel in de communicatie-uitingen het liefst zijn eigen indeling van het EVC-proces.

Op grond van onze bevindingen verwachten we dat als de groep EVC-deelnemers die in het verlengde van EVC een opleiding hebben gevolgd, gevraagd wordt naar het effect dat zij hebben ondervonden van EVC, veel van hen, naast het Ervaringscertificaat, automatisch en onbedoeld zullen denken aan hun vervolgopleiding en het moment waarop zij hun diploma kregen.

Om de effecten van EVC te meten, moet strikt onderscheid worden gemaakt tussen het waarnemen van effecten aan de ene kant en vaststellen hoe mensen het EVC-traject hebben doorlopen aan de andere kant. Om vast te stellen op welke manier mensen een EVC-traject hebben doorlopen, zijn op basis van de EVC-code tien markeringspunten vastgesteld, waaronder het portfolio, het werkplekbezoek, het criteriumgerichte interview en het Ervaringscertificaat. Ook gegevens over verstrekte vrijstellingen en het halen van diploma's, wat formeel niet tot het EVC-traject behoort, werden verzameld. Uit het onderzoek onder 1080 EVC-deelnemers blijkt dat de EVC-deelnemers de verschillende onderdelen van het EVC-proces achteraf slecht herkennen. Van de tien markeringspunten bleken er uiteindelijk twee bruikbaar voor een ordentelijke effectanalyse. Dat zijn (1) het verkrijgen van het Ervaringscertificaat en (2) het halen van het diploma.

Verder namen we bij meerdere organisaties waar dat de EVC-deelnemers na afloop van het EVC proces géén Ervaringscertificaat uitgereikt krijgen. Als voornaamste reden wordt gegeven dat met EVC is gestart om een diploma te halen en dat het de betreffende organisaties niet primair om het Ervaringscertificaat te doen is. In één enkel geval constateerden wij dat vrijstellingen collectief worden verleend als mensen afkomstig zijn van een bepaalde afdeling bij een bepaalde organisatie.

Tot slot constateerden we dat een substantieel deel van de mensen die aan een EVC-traject begint, het traject - om wat voor redenen dan ook - niet afrondt. Op basis van onze bevindingen schatten we in dat dit percentage tussen de 20% en 30% ligt.

4.1 Inleiding

Een EVC-effectonderzoek levert naast een beschrijving van de effecten van EVC ook het bewijs dat de waargenomen effecten daadwerkelijk door EVC veroorzaakt zijn. Het benoemen van de effecten is slechts het begin. Het onomstotelijk aantonen van het oorzakelijk verband tussen de waargenomen effecten en EVC, dat is het werk waar het om draait.

In de praktijk komt het erop neer dat de onderzoeker moet nagaan of waargenomen verschillen binnen de effecten van EVC verband houden met de manier waarop mensen EVC hebben doorlopen. De meest simpele vorm is door te kijken of we verschillen binnen de waargenomen effecten zien tussen mensen die wél en mensen die EVC níet hebben doorlopen. Het wel of niet doorlopen van EVC zou de verschillen in de scores op de effectvariabelen feitelijk moeten verklaren. Om die reden duiden we EVC in dit onderzoek aan als de **verklarende variabele**.

Hoofdstuk 4 gaat over het afbakenen van het begrip EVC. Wat is EVC? Wat hoort wel en wat hoort niet bij EVC? Waar liggen de grenzen? Hoe onderscheiden we EVC van andere factoren die ook van invloed kunnen zijn? Welke werkzame bestanddelen van EVC veroorzaken de effecten? Hoe beter die vragen kunnen beantwoorden, des te beter en exacter het effectonderzoek. Vandaar dat we dit hoofdstuk de titel meegaven: 'EVC op de keper beschouwd'¹⁴.

We hebben ons als eerste gebogen over de vraag wat de reikwijdte is van EVC. Waar houdt het EVC-traject op, in theorie en in de praktijk. Voor de theorie hebben we de EVC-code geraadpleegd, voor de praktijk hebben we geput uit de werkpraktijk van de 72 organisaties die aan het onderzoek hebben meegedaan. Aan de EVC-contactpersonen van deze bedrijven stelden we de vraag: '**Wanneer beschouwt u binnen uw organisatie een EVC-traject als afgerond?**'.

Als tweede hebben we onderzocht uit welke fasen of stappen het EVC-proces is opgebouwd. We deden een bronnenonderzoek en legden de EVC-contactpersonen de fasen van Duvekot voor en vroegen hen: '**Kunt u kort en bondig, en het liefst stapsgewijs, aangeven hoe de EVC-procedure verloopt in uw organisatie?**'

Als derde hebben we de werkzame bestanddelen van EVC te ontrafelen. We legden tien veronderstelde werkzame bestanddelen van EVC (zoals het portfolio, het Ervaringscertificaat, vrijstellingen) voor aan 1080 EVC-deelnemers. We vroegen hen aan te geven met welke onderdelen van het EVC-proces en eventuele vervolgstappen ze in hun EVC-traject te maken hebben gehad. We gingen na of er stappen zijn die altijd en door iedereen worden gezet. Want als dat zo is zouden we kunnen nagaan of de effecten van EVC ook toenemen naarmate mensen verder in de EVC-procedure komen.

Tot slot hebben we gekeken welke andere kenmerken van EVC bruikbaar en relevant zijn om de waargenomen effecten op de juiste manier aan EVC te kunnen toeschrijven. We namen als uitgangspunt (1) het jaar waarin iemand met EVC is begonnen (2) de personen die het initiatief hebben genomen om met EVC te beginnen (3) de duur van het EVC-traject (4) de kwalificatiestandaard die is gebruikt om de competenties te beoordelen.

Tot slot trekken we conclusies en geven we aan welke aspecten van EVC bruikbaar en hanteerbaar zijn voor de effectanalyse. Het leek op voordat we Nederlandse EVC-praktijk onderzochten allemaal eenvoudig en overzichtelijk. Maar de werkelijkheid was veel interessanter en grilliger dan we op voorhand hadden kunnen bedenken ...

¹⁴ iets op de keper beschouwen betekent 'iets nauwkeurig onderzoeken of nagaan'
bron www.onzetaal.nl

4.2 Onderzoeksvragen

In **hoofdstuk 4** staan de volgende vragen centraal

1. Wat is de reikwijdte van EVC, waar liggen de grenzen?
2. Welke fasen kunnen we onderscheiden in het EVC-proces?
3. Wat zijn de werkzame bestanddelen van EVC?
4. Welke relevante kenmerken van EVC zijn nog meer bruikbaar om de waargenomen verschillen in effecten te verklaren?

4.3 De formele grenzen van EVC

Waar liggen de grenzen van EVC? Onderstaande voorbeelden laat zien hoe belangrijk het is om dat goed vast te stellen.

‘De trots van (...) medewerkers én hun familie bij het in ontvangst nemen van het diploma was buitengewoon. We kunnen constateren dat EVC verder reikt dan loopbaanperspectief en certificering van beroepscompetenties: EVC draagt ook bij aan het welbevinden van mensen in hun dagelijkse leven!’
Gouden Ervaringscertificaat

Wat doet EVC met de mensen zelf? Wat ik merk, is dat de mensen trots zijn dat ze dat diploma halen. Dus het doet wel iets met hun zelfvertrouwen. En het is in een aantal gevallen een bevestiging van ‘zie je, ik heb wel dat niveau, en nu staat het zwart op wit.’
Technicum (USG People)

‘De opbrengst van EVC voor de mensen zelf is het diploma, dat ze dat hebben. Dat is goud waard in deze organisatie. Het diploma betekent een grotere kans op een baan. Stel dat ze toch weggaan, dan kunnen ze met hun diploma ook ergens anders aan de gang. De wereld staat voor ze open.’
Impuls Kinderopvang B.V.

Noodzaak begripsdefinitie

Als effecten noteren we: trots van de medewerkers en hun familie; zelfvertrouwen; een groter welbevinden in het dagelijks leven en employability. Prachtige effecten. Maar op wiens conto moeten we deze effecten feitelijk bijschrijven? Daar valt op zijn minst over te twisten. Als we op de getuigenissen afgaan, maken we op dat bijvoorbeeld de trots duidelijk wordt ingegeven door het diploma. En dat roept vragen op. Op de keper beschouwd... Hooft het diploma bij EVC? EVC houdt formeel op bij het Ervaringscertificaat. Kunnen we dan nog wel beweren dat het effect ‘trots’ wordt veroorzaakt door EVC? De noodzaak van een kristalheldere afbakening van het begrip EVC is duidelijk.

‘EVC an sich koppelen we altijd aan een mbo-traject, want wij denken dat je met EVC alleen niet zo heel veel kan. Je doet een EVC op basis van bepaalde Crebo-nummers, dus je kiest voor een bepaalde mbo-opleiding. Dat communiceren we ook altijd naar de deelnemers. We hebben het over EVC-mbo (...) Uiteindelijk gaat het om het papiertje. Met het mbo-papiertje sta je sterker.’

Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND)/Ministerie van Justitie

De formele definitie

Voor een formele afbakening van het begrip EVC kunnen we terecht bij de kwaliteitscode EVC. In dit convenant zijn afspraken gemaakt over de principes en uitgangspunten voor de kwaliteit van EVC. Er staat dat het doel van EVC is: 'het zichtbaar maken, waarderen en erkennen van individuele competenties. Het erkennen van verworven competenties heeft een waarde in zichzelf en draagt bij aan employability. EVC leidt in veel gevallen tot verdere loopbaangerelateerde persoonlijke ontwikkeling.' Tot zover de effecten die we mogen verwachten. Maar wat is EVC dan precies? Laten we eerst kijken naar de betekenis van de letters EVC.

'Onder erkennen verstaan we, het op grond van een onafhankelijke beoordeling verlenen van civiel effect aan competenties. Onder verworven verstaan we, alle competenties die een individu zich eigen heeft gemaakt, ongeacht de leervorm. En onder competenties verstaan we de ontwikkelbare vermogens van mensen om in voorkomende situaties op adequate, doelbewuste en gemotiveerde wijze processen resultaatgericht te handelen.'

[Convenant Erkennen van Verworven Competenties \(EVC\)](#)

In de definitie wordt gesproken van het verlenen van 'civiel effect'¹⁵. Maar het is niet duidelijk wat nu specifiek het duidelijk aanwijsbaar en waarneembare aspect van EVC is waarvan we het effect kunnen verwachten. Het is een pure definitiekwestie. Maar voor een onderzoek dat effecten meet van cruciaal belang. Het gaat om de vraag waar we naar moeten kijken, en waar we de eventuele waargenomen effecten en vooral verschillen in effecten precies aan toe moeten schrijven. Om maar weer eens in juridische termen te spreken: wie is er schuldig aan die mooie effecten? Wie kunnen we als de hoofdverdachte aanwijzen?

Als we van de definitie uitgaan, wordt het effect verleend op grond van een 'onafhankelijke beoordeling'. We komen in de richting. Maar de 'onafhankelijke beoordeling' is de grondslag voor het verlenen van het civiele effect. Het is de legitimatie. De definitie uit de EVC-code geeft vooralsnog geen uitsluitel over wie of wat nu eigenlijk voor het effect gaat zorgen. De EVC-code geeft onder lid 9 min of meer opheldering. Er staat...

'Een EVC-procedure resulteert in een EVC-rapportage, waarin een overzicht wordt gegeven van de in vergelijking tot de standaard aanwezige competenties. Deze EVC-rapportage heeft een eigenstandige waarde voor het individu (...)'

[Convenant Erkennen van Verworven Competenties \(EVC\)](#)

De EVC-rapportage moet derhalve voor het effect zorgen. De rapportage heeft een eigenstandige waarde voor het individu. En dat is een propositie waar we iets mee kunnen. Het Kenniscentrum EVC geeft verder aan dat het zogenaamde Ervaringscertificaat synoniem is voor de EVC-rapportage. We kunnen concluderen dat het effect primair moet komen van de EVC-rapportage c.q. het Ervaringscertificaat.

"De uitslag van EVC - inclusief de civiele waarde van de uitslag - wordt vastgelegd in een EVC-rapportage". Dit staat vermeld in de Kwaliteitscode voor EVC. Dat betekent dat elke EVC-procedure eindigt in een EVC-rapportage. (...) Op deze manier eindigt elk EVC-traject in een voor alle betrokkenen transparant, voor iedereen leesbaar, zelfde format! De uitwisselbaarheid en het civiele effect wordt hierdoor vergroot!

www.kenniscentrumevc.nl

We hebben EVC in theorie begrensd. EVC mondt uit in en houdt op bij een Ervaringscertificaat. Laten we eens kijken hoe die grens zich met de praktijk verhoudt.

¹⁵ Onder civiel effect verstaan we de mogelijkheden die ontstaan op de landelijke of Europese arbeidsmarkt na het doorlopen van EVC. Bijvoorbeeld om de toelating tot beroepsgroepen of opleidingen.

4.4 De grenzen van EVC in de praktijk

Waar liggen de grenzen van EVC in de praktijk? Om daar een beeld van te krijgen, vroegen we de EVC-contactpersonen van de 72 deelnemende organisaties aan te geven waar het EVC-proces in hun organisatie ophoudt. We legden hen in het interview dat we met hen hadden de volgende vraag voor: *'Wanneer beschouwt u binnen uw organisatie een EVC-traject als afgerond?'*. In dit hoofdstuk ziet u op een aantal plaatsen ook de letterlijke antwoorden op deze vraag in kaders weergegeven.

Door de antwoorden systematisch te vergelijken, legden we naast de formele definitie uit de kwaliteitscode EVC ook de contouren van EVC in de praktijk vast. En die bleken op verschillende plekken te liggen.

Het onderzoek in de praktijk leverde niet één, maar meerdere definities op. Bij 62 van de 72 organisaties konden we een scherpe afbakening maken. Bij tien organisaties lukte dat niet. Bij deze tien liepen we aan tegen een omschrijving van EVC die we niet goed konden afbakenen. We kwalificeerden die definitie van EVC als diffuus, met als label 'onduidelijk'. Uit alle reacties stelden we het overzicht op, dat u ziet in tabel 4.01.

Tabel 4.01 geeft aan waar de grenzen van EVC in de praktijk liggen en op welk moment EVC volgens de EVC-contactpersonen van de 72 deelnemende bedrijven is afgerond.

EVC-rapportage, Ervaringscertificaat

25 organisaties (34.7%) gaven aan dat het EVC-traject voor hen conform de EVC-code ophoudt bij de EVC-rapportage of het Ervaringscertificaat. Binnen de 25 organisaties namen we kleine nuanceverschillen waar. Een aantal zei dat het EVC-traject ophield nadat de EVC-rapportage was besproken met de medewerker. Andere gaven aan dat het EVC-traject werd afgerond met een feestelijke uitreiking van het Ervaringscertificaat.

Tabel 4.01

Overzicht eindmarkeringen EVC bij 72 organisaties

	Aantal	Percentage
EVC-rapportage, Ervaringscertificaat uitgereikt, besproken	25	34.7
diploma gehaald	22	30.6
instroom opleiding gerealiseerd	5	6.9
scholingsadvies gekregen	4	5.5
vrijstellingen gekregen	2	2.8
persoonlijk ontwikkelingsplan (POP/PAP)	2	2.8
doorlopend loopbaanontwikkeling gerealiseerd	2	2.8
onduidelijk	10	13.9
	72	100.0

Diploma

De EVC-contactpersonen van 22 organisaties gaven aan dat het EVC-traject ophoudt bij het halen van het diploma. Dat is 30.6% van alle 72 deelnemende bedrijven.

Start opleiding

Vijf organisaties (6.9%) gaven aan dat EVC stopt op het moment dat iemand aan een opleiding is begonnen. Vier organisaties (5.6%) gaven aan dat EVC stopt bij het scholingsadvies. Twee organisaties (2.8%) gaven aan dat EVC ophoudt bij het verstrekken van vrijstellingen. Twee organisaties (2.8%) gaven aan dat EVC ophoudt op het moment dat er een concreet persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) ligt.

In totaal zijn er dertien organisaties van de 72 die aan het onderzoek meededen (18.1 %) die de eindemarkering van EVC koppelen aan de start van een vervolgopleiding.

Doorlopend, niet eindig, nooit

De EVC-contactpersonen van twee organisaties (2.8%) gaven aan dat EVC nooit ophoudt. EVC is volgens hen een integraal onderdeel van de loopbaanontwikkeling van een werknemer. Geen duidelijke eindemarkering, maar wel een duidelijke omschrijving.

Onduidelijk

Bij tien van de 72 organisaties (13.9%) was het einde van het EVC-proces niet eenduidig vast te stellen. Zij konden het einde niet aangeven, of zeiden dat het einde van het EVC-traject afhankelijk is van de gestelde doelen en per situatie bepaald moet worden.

Opvallend

Een substantieel aantal EVC-contactpersonen van de deelnemende organisaties meldt in het interview dat we afnamen, dat het Ervaringscertificaat bewust niet aan de medewerkers van hun organisatie wordt uitgereikt. Als voornaamste reden geven deze organisaties dat met EVC is gestart om een diploma te halen en dat het hen niet primair om het Ervaringscertificaat te doen is.

Eén organisatie hanteert het begrip 'collectief EVC'. Dat wil zeggen dat vrijstellingen voor een opleiding worden toegekend als medewerkers afkomstig zijn uit een bepaalde functiegroep. Naar eigen zeggen wordt er in samenspraak met de opleider op voorhand vanuit gegaan dat de betreffende groep(en) door hun werkzaamheden bij de betreffende organisatie in de betreffende functie bepaalde competenties hebben verworven. Onduidelijk is of er aan deze groep ook collectief Ervaringscertificaten worden uitgereikt. Dat zou in strijd zijn met de EVC-code. Op basis van onze bevindingen is er geen aanleiding dat te veronderstellen.

'Op het moment dat men daar zelf een einde aan maakt. Dus wanneer het hele traject is afgelopen en de certificaten zijn uitgereikt. En als het hele circus is afgelopen voor degene die het laatste zijn diploma heeft gehaald.'

Brink Industrial BV

'Waar ik EVC ook voor gebruikt, is om te kijken wat we nu aan kennis en kunde aan mensen binnen hebben, en wat we over een jaar of vier, vijf aan kennis en kunde denken nodig te hebben. Daar zit altijd een mismatch tussen. Door opleiding kunnen we ervoor zorgen dat we nu al gaan werken aan het verwachte niveau, om dat wat dichter bij elkaar te brengen.'

Bakker Wiltink B.V.

‘Als je vraagt wat doen ze ermee als ze hun EVC doorlopen hebben... Eigenlijk doen ze niks met het EVC-certificaat. Want ze gaan bij ons altijd door voor het diploma. EVC is voor hen gewoon een tussenstation om daarna weer door te kunnen. Dat heeft te maken met de eisen die ons bedrijf stelt. Binnen Heineken zeggen we, je moet eerst je diploma halen en daarna kun je door naar een volgende stap. Je bouwt eigenlijk constant je portfolio op, daar zijn we ze nu mee aan het helpen.’

Heineken Nederland B.V.

‘Wat mij betreft is het EVC-traject afgerond als er een eindrapport ligt van de betreffende aanbieder. Tot nu toe is het in de beleving van de medewerkers en het bedrijf zo geweest dat een EVC-traject is afgerond nadat iemand de aanvullende opleiding heeft gedaan en eventueel het diploma heeft gehaald. Daar zie je nu verandering in. In feite eindigt een EVC-traject bij het eindverslag en soms nog bij het maken van een POP. Dan is het klaar en ga je de opleiding in (...) Dan is het de verantwoordelijkheid van de persoon zelf en de lijn, en niet meer van het EVC-bureau. Zo werken we nu al, en zo gaan we in de toekomst formeel werken.’

Bedrijf Industrie en Techniek

‘Het EVC-traject, daar kan ik heel helder in zijn, is afgerond op het moment dat het rapport is uitgereikt. EVC is een instrument, nooit een doel op zich. En het instrument wordt ingezet in het grote kader van loopbaanbegeleiding, carrièreplanning. Maar het EVC-traject an sich is voor ons dus afgerond op het moment dat de rapportage van de EVC-aanbieder naar de deelnemer is gegaan. Vervolgens gaan wij natuurlijk met die flexmedewerker rond de tafel, met het EVC-rapport. Maar dat hoort eigenlijk niet meer bij EVC, vind ik (...) Maar als je EVC in het grote geheel past, dan is het pas afgerond op het moment dat je de voorafgestelde doelen hebt behaald. En in die zin is het per individu verschillend.’

Manpower Nederland BV

‘Wij zetten de hak niet. Als iemand een goed portfolio heeft, heeft hij een stap afgerond. Als hij een Ervaringsprofiel heeft, heeft hij een stap afgerond. Als hij met het Ervaringscertificaat de waardering van anderen daarvoor krijgt, heeft hij een stap afgerond. En zo gaan we door. Daar hebben we een duidelijke visie op. Vanuit zorg en welzijn hoort EVC ook te leiden tot verzilvering. En daarna kun je je portfolio blijven aanvullen. Het is dus een cyclus die past in het levenslang leren. Daarin positioneren wij het.’

Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN)

‘Je moet het zo zien: wat we eigenlijk roepen, is dat we het EVC-traject afsluiten. Dat is natuurlijk allang afgesloten, want we zijn ook al aan het opleiden geweest. Maar de diplomauitreiking is de afsluiting van het totale EVC-traject. Dat doen we samen met de school. We halen tijdens de uitreiking het hele traject, meestal per persoon, nog een keer aan, met de leuke en minder leuke dingen. Dus dan is dat echt het einde van het traject.’

Heineken Nederland B.V.

‘Als ik aan EVC denk, denk ik aan EVC plus opleiding. Voor ons is het het hele traject. Dan kan je ook veel meer over effecten spreken. Ik geloof niet dat we EVC zouden doen om alleen maar competenties te erkennen en het daarbij laten. We zien het altijd in het licht van de vraag of er ook een opleiding aan te koppelen is. Zodat je mensen echt naar een andere functie toe kan laten werken. Dan ben je echt bezig met de inzetbaarheid of ontwikkeling.’

Erasmus MC

‘Als de rapportage is gemaakt. Dan beginnen ze eigenlijk weer opnieuw. Met de rapportage heb je gesprekken met je leidinggevende over wat eruit is gekomen en wat je ermee gaat doen. Dat kan een startfase voor een ontwikkeltraject zijn. Maar het hoeft niet zo te zijn dat iemand na EVC een opleiding gaat doen. Het kan ook zijn dat iemand zegt, hier haal ik voldoende uit om weer verder te kunnen.’

Zorgverzekeraar

4.5 De fasen in het EVC-proces

Het EVC-proces bestaat uit een aantal fasen. Fasen die op verschillende manieren kunnen worden omschreven. Om aan te kunnen geven welke fasen uit het EVC-proces van belang zijn bij het tot stand komen van de effecten, is het van groot belang de verschillende stappen in het EVC-proces helder te omschrijven. Als dit duidelijk is, kunnen we de effecten die we tegenkomen ook herleiden tot een bepaalde fase in het EVC-proces. Hoe preciezer we die fasen beschrijven, hoe beter we in staat zijn concrete aanwijzingen te geven om de betreffende fase te verbeteren of aan te scherpen.

We onderzochten op welke manier het EVC-proces is op te delen in fasen. Daarbij probeerden we zoveel mogelijk fasen te onderscheiden met elk een eigen karakter en unieke effectbepalende eigenschappen.

24 documenten, 24 verschillende manieren om EVC in fasen op te delen

Met behulp van internet en de Google zoekmachine zochten we op de termen ‘EVC’ en ‘fase’. De zoekactie leverde 31.900 zoekresultaten op. Gevonden pagina’s werden in volgorde van presentatie bekeken en we gingen na of deze een beschrijving van de Nederlandse EVC-procedure bevatten. Als een fasebeschrijving werd gevonden, werd die genoteerd. Deze aanpak werd volgehouden tot er 24 fasebeschrijvingen waren verzameld. Alle 24 fasebeschrijvingen werden vergeleken.

Het resultaat was buitengewoon interessant. In 24 documenten waarin de fasen van het EVC-proces werden beschreven, troffen we 24 verschillende faseringen aan. Geen enkele beschrijving was hetzelfde. Niet alleen de bewoordingen waren anders, ook het aantal beschreven fasen is steeds anders. EVC bestaat volgens het ene document uit twee fasen, het andere document spreekt over zeven fasen. Een overzicht van het aantal gehanteerde fasen in het EVC-proces ziet u in tabel 4.02.

Tabel 4.02

Overzicht gehanteerde faseringen in 24 willekeurige documenten over EVC

	Aantal	Percentage
2 fasen beschrijvingen	1	4.2
3 fasen beschrijvingen	1	4.2
4 fasen beschrijvingen	12	50.0
5 fasen beschrijvingen	7	29.2
6 fasen beschrijvingen	1	4.2
7 fasen beschrijvingen	2	8.3
totaal	24	100.0

De meest uitputtende beschrijving vonden we in een verslag van een EVC-seminar. Ruud Duvekot (2007), voormalig directeur van het Kenniscentrum EVC, beschrijft naast vijf afzonderlijke fasen en tien stappen die een individu doorloopt tijdens de EVC-procedure. Dit conceptuele raamwerk vindt zijn oorsprong in de publicatie *Rozen voor het oprapen* uit 2006. Vanwege het robuuste karakter en de vele citaten die verwijzen naar de publicatie uit 2006, gebruikten we de onderverdeling van Duvekot om bij de 72 aan het onderzoek deelnemende organisaties te onderzoeken welke fasen zij doorlopen met hun werknemers.

De faseringen van Duvekot in de praktijk

We legden de EVC-contactpersonen van de 72 organisaties de fasen van Duvekot voor en vroegen hen: 'Kunt u kort en bondig, en het liefst stapsgewijs, aangeven hoe de EVC-procedure verloopt in uw organisatie?'.

Opvallend was dat de gekozen indeling van Duvekot (2006) bij het merendeel van de EVC-contactpersonen verwarring opriep. Uit de interviewtranscripten maken we op dat de EVC-contactpersonen het EVC-proces in hun organisatie het liefst uitleggen aan de hand van hun eigen raamwerk. Van alle 72 geïnterviewde organisaties hanteert het merendeel in de communicatie-uitingen het liefst zijn eigen indeling van het EVC-proces. Die raamwerken laten overeenkomsten zien, maar ook veel verschillen.

Tabel 4.03

Prototypische fasen EVC-proces Duvekot (2006)

EVC-fasen	omschrijving
Fase 1 Voorbereiden	vaststellen leerdoelen en ambities, sterkte/zwakte analyse
Fase 2 Herkennen	opstellen portfolio, opstellen functieprofielen, EVP, CH-Q
Fase 3 Erkennen, waarderen	opbouw portfolio, beoordeling portfolio, Ervaringscertificaat
Fase 4 Ontwikkelen	POP, maatwerk, vrijstellingsregeling, vervolgopleiding, diploma
Fase 5 Implementatie	bijhouden portfolio, nazorg, loopbaanbegeleiding

Fase 1, 2 en 3 zijn onderdeel van het formele EVC-proces zoals omschreven in de EVC-code.

We concludeerden dat het raamwerk van Duvekot als instrument om de verklarende variabele EVC te definiëren, niet hanteerbaar is voor ons effectonderzoek. Daarvoor constateerden we te weinig draagvlak voor de terminologie en de fasering. De terminologie die mensen zelf hanteren is relevant, maar vertoont onderling te veel verschillen om te hanteren in een grootschalig onderzoek als dit naar de effecten van EVC. Het gebrek aan eenduidigheid in het dagelijkse spraakgebruik maakt het lastig om specifieke effecten aan verschillende fasen in het EVC-proces toe te wijzen.

'Wij stoppen al 12 jaar heel veel tijd en energie in training en opleiding van onze mensen en bewustwording van waar ze mee bezig zijn. EVC is alleen maar een extra tool om wat meer kennis en inzicht te geven in het uitvoeren van je functie, een stukje bevestiging van wat je misschien al wist, of nog niet wist, maar nu op papier krijgt. Dat is hartstikke leuk. Maar de opleiding moet eraan bijdragen dat je ook daadwerkelijk een stap vooruit maakt. Want alleen EVC, dan heb je nog niks gedaan, dat is dan alleen maar een status quo bepaling.'

Galvano Hengelo B.V.

‘EVC stopt als het opleidingsadvies (...) is besproken en als het vervolgtraject naar aanleiding van het EVC-rapport is afgesproken. Dat is: óf we gaan een opleiding doen óf we gaan hem verzilveren óf we gaan deelcertificaten aanvragen óf je gaat toch naar school, en als je dan deze vakken doet, dan krijg je, met je EVC-rapport erbij, je diploma.’

Technicum (USG People)

4.6 De werkzame bestanddelen van EVC

Om de werkzame bestanddelen van EVC te identificeren, besloten we de eindmarkeringen van het EVC-traject te gebruiken uit de interviews met de EVC-contactpersonen. Markeringspunten of markers die bruikbaar zijn om onder de EVC-deelnemers na te gaan welke werkzame bestanddelen op welke manier en in welke volgorde gebruikt zijn. Als we de eindmarkeringen ordenen aan de hand van de fasen in het EVC-proces, komen we tot het volgende rijtje werkzame bestanddelen

- Ervaringscertificaat (EVC-rapportage)
- vrijstellingen
- scholingsadvies
- persoonlijk ontwikkelingsplan (POP/PAP)
- opleiding (op maat)
- diploma gehaald.
-

We vulden deze lijst aan met stappen uit het EVC-proces die aan de EVC-rapportage voorafgaan. Stappen die herhaaldelijk en systematisch naar voren komen in de verschillende beschrijvingen van het EVC-proces.

- zelfbeoordeling en/of QuickScan gedaan
- portfolio of werkmap
- werkplekbezoek, proeve van bekwaamheid
- beoordelingsgesprek, criteriumgericht interview.

In bijlage 11 vindt u een beschrijving van de 10 gemarkeerde bestanddelen van EVC.

De werkzame bestanddelen in de praktijk

In de survey die we afnamen¹⁶, vroegen we **EVC-deelnemers** aan te geven met welke van de tien veronderstelde werkzame bestanddelen van het EVC-proces en de eventuele vervolgopleiding ze in hun EVC-traject te maken hebben gehad.

Naast het feit dat we wilden achterhalen welke stappen van het EVC-proces precies werden doorlopen, wilden we ook onderzoeken of er stappen zijn die altijd en door iedereen worden genomen. Als daar namelijk sprake van is, kan er een logische ordening worden aangebracht in de EVC-processtappen. Met een logisch en duidelijk waarneembare ordening kunnen we de effectanalyse nog meer kracht bijzetten. We kunnen dan namelijk nagaan of de effecten van EVC ook toenemen naarmate mensen verder in de EVC-procedure komen.

¹⁶ In bijlage 8 vindt u een overzicht van de organisaties waar de vragenlijsten zijn ingezet. Meer informatie over de survey zelf vindt u in hoofdstuk 5 en 6.

In tabel 4.04 ziet u de tien bestanddelen en de reactie van de 1080 EVC-deelnemers.

Tabel 4.04

Manier waarop deelnemers EVC doorlopen (N=1080)

	Aantal	Percentage
zelfbeoordeling en/of QuickScan gedaan	594	55.0
portfolio of werkmap samengesteld	761	70.5
werkplekbezoek gehad, proeve van bekwaamheid	256	23.7
beoordelingsgesprek, criteriumgericht interview	540	50.0
Ervaringscertificaat (EVC-rapportage)	610	56.5
vrijstellingen gekregen	563	52.1
scholingsadvies gekregen	201	18.6
persoonlijk ontwikkelingsplan (POP/PAP)	286	26.5
opleiding op maat gekregen	191	17.7
een diploma gehaald	351	32.5

De grillige EVC-praktijk

In tabel 4.04 valt op het eerste oog een aantal zaken op. Van de 1080 mensen die op één of andere manier betrokken zijn geweest bij een EVC-traject, hebben 594 mensen volgens eigen zeggen een zelfbeoordeling en/of QuickScan gedaan. Bijna 80% van de 761 mensen die een portfolio hebben samengesteld, heeft ook gebruik gemaakt van de QuickScan.

De 761 mensen die aangeven een portfolio of werkmap te hebben samengesteld, vormen samen 70.5% van de totale populatie die aan EVC is begonnen. Bijna 30% is al dan niet door bemiddeling van de QuickScan afgevallen.

540 mensen (50.0%) geven aan een beoordelingsgesprek, criteriumgericht interview te hebben gehad. Terwijl 610 (56.5%) mensen een Ervaringscertificaat hebben gekregen. Dat is vreemd, omdat iedereen die een Ervaringscertificaat heeft ontvangen in principe een beoordelingsgesprek moet hebben gehad.

De afwijkende of beter gezegd onregelmatige scores kunnen deels worden toegeschreven aan het feit dat het herkennen van de verschillende onderdelen van het EVC-proces niet voor iedereen even gemakkelijk is. We weten uit de interviews met de EVC-contactpersonen dat begrippen als 'criteriumgericht interview' en 'werkplekbezoek' voor veel deelnemers weinig relevant zijn. Certificaat, opleiding en diploma zijn begrippen die meer tot de verbeelding spreken en daarmee voor een effectanalyse beter hanteerbaar zijn.

Naar een vereenvoudigd en hanteerbaar EVC-beeld

Om een vereenvoudigde en voor het onderzoek hanteerbare indeling te krijgen van de manier waarop de 1080 mensen het EVC-traject hebben doorlopen, hercodeerden we de gegevens uit tabel 4.04. We deelden voor dit onderzoek het EVC-proces op in vier stappen. De vier stappen ziet u in tabel 4.05.

‘Het is afgerond op het moment dat het persoonlijk opleidingsplan er ligt. Dan hebben we én de resultaten van EVC én dat dus vergeleken met de opleiding die gevolgd moet gaan worden daarna. En dan kun je precies zien wat er nog ontbreekt. En dat gaan we dan invullen.’

Kemira ChemSolutions B.V.

‘EVC stopt, maar opleidingen nooit. We praten over continu verbeteren. Het EVC-traject stopt op het moment dat de consultant, docent en instructeur een eindgesprek hebben gehad met de medewerker waarin we de uitkomsten van de EVC besproken hebben met een vastgelegd opleidingsadvies en vervolgspraken.’

DSM Engineering Plastics Emmen BV

Tabel 4.05

Vereenvoudigd beeld manier waarop deelnemers EVC doorlopen

	Aantal	Percentage
Instroom	1080	100.0
Portfolio	885	81.9
Ervaringscertificaat	610	56.5
Vervolgtraject ¹⁷	614	56.9
Diploma	351	32.5

In de eerste rij is te zien dat 1080 mensen met een EVC-traject zijn begonnen. Onder de noemer ‘portfolio’ hebben we alle mensen geschaard die aangaven (a) een portfolio of werkmap te hebben samengesteld, (b) werkplekbezoek, proeve van bekwaamheid te hebben gehad en/of (c) een beoordelingsgesprek, criteriumgericht interview te hebben gehad. Dat zijn in totaal 885 mensen (81.9%). Onder Ervaringscertificaat schaarden we alleen de mensen die expliciet hebben aangegeven een Ervaringscertificaat te hebben ontvangen. Dit zijn 610 mensen (56.5%). Onder vervolgtraject schaarden we 614 mensen (56.9%) die (a) een vrijstellingen hebben gekregen en/of (b) een opleiding op maat hebben gekregen. De gegevens over het scholingsadvies, de POP en de deelcertificaten konden buiten beschouwing worden gelaten. Ze leveren voor dit overzicht geen extra informatie op. Tot slot ziet u de 351 mensen die aangegeven hebben in het verlengde van EVC een diploma te hebben gehaald (32.5%).

Afwijkende patronen

In vergelijking met de logische ordening van processtappen die het Kenniscentrum EVC voorstelt, detecteren we in het vereenvoudigde overzicht een aantal afwijkende antwoordpatronen. Een nadere analyse van het aantal afwijkende antwoordpatronen wijst uit dat in totaal 500 EVC-deelnemers (46.3%) één of meerdere stappen in het EVC-proces overslaan. 580 respondenten (53.7%) doorlopen de EVC-procedure ideaaltypisch. Dat wil zeggen dat ze geen enkele stap overslaan¹⁸. In tabel 4.06 ziet u een overzicht van het aantal respondenten en het aantal stappen dat in het EVC-proces wordt overgeslagen.

¹⁷ Een vervolgopleiding en het diploma zijn formeel geen onderdeel van het EVC-traject. We hebben ze in ons EVC-model opgenomen omdat mensen beide in de praktijk zien als onderdeel van hun EVC-traject

¹⁸ Dat staat los van het feit of alle mogelijke stappen doorlopen worden. Het proces van iemand die na het Ervaringscertificaat stopt, maar wel de QuickScan heeft gedaan en een portfolio heeft samengesteld, wordt gerekend tot een ideaaltypische EVC-proces.

Tabel 4.06
Incomplete EVC-processen

	Aantal	Percentage
onverdeeld EVC-proces	580	53.7
1 stap overgeslagen	300	27.8
2 stappen overgeslagen	143	13.2
3 stappen overgeslagen	55	5.1
4 stappen overgeslagen	2	0.0
totaal	1080	100.0

Om te achterhalen waar de zogenaamde onregelmatigheden zich precies bevinden, werden de EVC-stappen paarsgewijs vergeleken. Voor wie het fijne daarvan wil weten, is in bijlage 12 en 13 een overzicht van alle zogenaamde afwijkende EVC-trajecten opgenomen.

‘Bij ons is het EVC-traject helemaal afgerond als het Ervaringscertificaat is uitgereikt. Als daaruit een opleidingsbehoefte ontstaat of ontstaan is, dan begint er bij ons eigenlijk weer een nieuwe fase, de fase waarin een opleiding al dan niet goedgekeurd wordt.’

[Start People BV](#)

‘EVC staat bij ons nooit alleen. We proberen EVC altijd te koppelen aan een vervolgopleiding. Het is heel mooi als je een afdruk hebt van wat iemand op dit moment kan, maar je wilt ook verder. Dus we proberen altijd een BBL-traject te koppelen aan EVC. EVC sec heeft voor ons geen waarde. De verwachting is dat de medewerkers die nu het BBL-traject volgen op moment dat ze klaar zijn binnen 1-2 jaar in dienst zijn bij onze opdrachtgever zelf. En dan gaan ze daar verder in het opleidingstraject.’

[Tempo-Team Werknet](#)

‘Ik beschouw dit EVC-traject als afgerond als de productiemensen de opleiding afgerond hebben. En diegenen die dan voldoende geschoold zijn, krijgen dus bij inwisseling van het certificaat daadwerkelijk dat diploma. Dus eigenlijk beschouw ik het als afgerond als van die tien mensen er zes het mbo-diploma meepakken.’

[Galvano Hengelo B.V.](#)

‘Als er één of twee vrijstellingen uitkomen - omdat we dat van te voren ook redelijk hadden ingeschat -, dan vind ik het geslaagd. Dus als ze vrijstellingen kunnen krijgen voor modules van bepaalde opleidingen.’

[Zorgverzekeraar](#)

‘Wij beschouwen het EVC-traject als afgerond als mensen daadwerkelijk een niveau, een mbo-niveau gehaald hebben. EVC is voor ons dus meer dan alleen maar sec EVC, we willen ze echt een stapje verder brengen.’

[Koninklijke FrieslandCampina N.V.](#)

‘Het moment voor ons is óf het opleidingsadvies óf het diploma. Joulz geeft geen certificaten uit, mensen krijgen een opleidingsadvies en dat is het certificaat (...) Bij ons is echt het opleidingsadvies het rapport. Een certificaat alleen heeft geen enkele waarde, het enige waarmee je verder komt bij een ROC is het rapport, je portfolio. Dat zou je anders verwachten met hoe de overheid ermee omgaat. Het wordt ook nergens erkend.’

[Joulz B.V.](#)

4.7 Andere effectbepalende kenmerken van EVC

Tot slot keken we welke andere kenmerken van EVC bruikbaar en relevant zijn om de waargenomen effecten op de juiste manier aan EVC te kunnen toeschrijven. Vier kenmerken die rechtstreeks verband houden met EVC achten we op voorhand van belang

1. het jaar waarin iemand met EVC is begonnen
2. de personen die het initiatief hebben genomen om met EVC te beginnen
3. de duur van het EVC-traject
4. de kwalificatiestandaard die is gebruikt om de competenties te beoordelen.

Het jaar waarin met EVC is begonnen

De EVC-procedure is in de afgelopen jaren aangepast en aangescherpt. Het jaar waarin mensen met EVC zijn begonnen, zou effectbepalend kunnen zijn. We vroegen de EVC-deelnemers die aan het onderzoek meededen, via de survey in welk jaar ze met EVC zijn begonnen. In tabel 4.07 ziet u een overzicht hiervan.

Tabel 4.07
Jaar waarin mensen met EVC zijn begonnen

	Aantal	Percentage
2010	112	10.4
2009	474	43.9
2008	203	18.8
2007	98	9.1
2006 of eerder	69	6.4
onduidelijk	124	11.5
totaal	1080	100.0

43.9% (474 personen) van de groep die heeft meegedaan aan het onderzoek, begon met zijn of haar EVC-procedure in 2009. Samen met de 112 mensen die in 2010 begonnen (10.4%), vormen zij een belangrijke groep. Onder hen bevindt zich een aantal mensen die nog met EVC bezig zijn, of met hun vervolgopleiding. In de analyse zal hiermee rekening worden gehouden.

Wie neemt het initiatief?

We vroegen de mensen ook wie het initiatief heeft genomen om met EVC te beginnen. Dit zou verklarend kunnen zijn voor verschillen in waargenomen effecten. Uit eerder onderzoek weten we dat er onderscheid gemaakt kan worden tussen gecontroleerde motivatie en autonome motivatie (Deci & Ryan, 2000).

Wanneer mensen autonoom gemotiveerd zijn, hebben zij het gevoel dat zij het gedrag vrijwillig vertonen. Wanneer mensen gecontroleerd gemotiveerd zijn, hebben zij het gevoel dat er externe druk op hen wordt uitgeoefend (Gagné & Deci, 2005). Het zou zo maar kunnen dat mensen die niet zelf het initiatief hebben genomen om het EVC-traject te doorlopen, minder autonoom gemotiveerd zijn en daardoor andere effecten ondervinden dan mensen die wel zelf het initiatief hebben genomen. Reden om ernaar te vragen en te kijken of het uitmaakt. Omdat er sprake kan zijn van meerdere initiatiefnemers, konden meerdere antwoorden en toelichtingen worden gegeven. In tabel 4.08 ziet u een overzicht van de initiatiefnemers.

Tabel 4.08

Overzicht van de personen die het initiatief namen om met EVC te beginnen

	Aantal	Percentage
zelf	686	63.5
leidinggevende	290	26.9
HR of P&O	199	18.4

De gegevens die we verzamelden over het initiatief zijn betrouwbaar en goed hanteerbaar voor een vervolganalyse. We zullen in hoofdstuk 6 nagaan of ze een verklaring bieden voor de verschillen in effecten die we waarnamen.

Duur EVC-traject

We vroegen de EVC-deelnemers hoe lang ze met hun EVC-traject zijn bezig geweest. Daarbij vroegen we expliciet hoe lang ze over het EVC-traject gedaan hebben tot aan het Ervaringsprofiel (EVP) of het Ervaringscertificaat. Dat leverde een interessant beeld op.

Tabel 4.09

Duur EVC-traject

	Aantal	Percentage
Korter dan een maand	26	2.4
1 maand	41	3.8
2 maanden	59	5.5
3 maanden	106	9.8
4 maanden	65	6.0
5 maanden	38	3.5
6 maanden	110	10.2
Langer dan 6 maanden	347	32.1
Anders	163	15.1
Onduidelijk	125	11.6
totaal	1080	100.0

Meer dan een half jaar 347 mensen geven aan langer dan een half jaar over het EVC-traject te hebben gedaan. Daarmee doet een grote groep (32.1%) aanzienlijk langer over het EVC-traject dan de termijn die door de meeste aanbieders en het Kenniscentrum EVC wordt genoemd.

‘De gemiddelde doorlooptijd van een EVC-procedure is ongeveer 3 maanden. De meeste tijd gaat echter zitten in het vullen van het portfolio. De doorlooptijd kan dus verkorten of verlengen naar gelang de kandidaat meer of minder tijd heeft om zijn portfolio te vullen. In de intake worden hierover meestal afspraken gemaakt.’

www.kenniscentrumevc.nl

Als we de gegevens uit deze tabel vergelijken met de doorlooptijd zoals die wordt afgegeven door de meeste EVC-aanbieders en het Kenniscentrum EVC, zijn de verschillen opmerkelijk.

‘Een compleet EVC-traject (dus inclusief EVP) duurt afhankelijk van hoe snel alle gesprekken kunnen worden ingepland tussen circa een week en drie weken.’

www.vtl.nl

Een verklaring voor het waargenomen verschil zou kunnen zijn dat mensen ondanks de expliciete afbakening in de vraag, EVC opvatten als een traject inclusief het vervoltraject. Een nadere analyse van de opmerkingen die mensen plaatsen bij deze vraag bevestigt die verklaring gedeeltelijk.

‘Ik ben nog bezig met de opleiding.’
respondent 124

‘Loopt nog, in mei het laatste module examen en daarna nog de eindopdracht en in het najaar nog een herexamen van een module.’

‘School duurt in totaal anderhalf jaar.’
respondent 1012

respondent 624

Andere opmerkingen die mensen bij deze vraag noteerden, maken duidelijk dat het EVC-traject in de praktijk ook kan uitlopen en mensen lang moeten wachten op hun Ervaringscertificaat.

‘Nu 1 jaar bezig en nog geen duidelijkheid.’
respondent 24

‘Ben begonnen in juni met intake. Door extra tijdbesteding project binnen bedrijf, in overleg begonnen december 2009 met het vullen van portfolio.’

‘Het staat stil, mijn baas is er niet meer en niemand weet hoe nu verder, waardeloos.’
respondent 546

respondent 314

Hoewel deze vraag voldoende stof tot nadenken geeft, is het onduidelijk of de antwoorden op de vraag hoe lang ze met hun EVC-traject bezig zijn geweest, worden ingegeven door de duur van het EVC-traject of door de duur van het EVC-traject inclusief vervoltraject zoals opleiding. Om die reden laten we de duur van het EVC-traject in de verdere analyses buiten beschouwing.

‘Onze insteek is natuurlijk wel dat de EVC-deelnemers zich verder gaan ontwikkelen en dat ze niet alleen maar het certificaat ophalen. Het idee is dat ze er daarna iets mee gaan doen. Het is geen verplichting, maar wel onze insteek.’

[Vitens Waterbedrijf NV](#)

‘EVC an sich koppelen we altijd aan een mbo-traject, want wij denken dat je met EVC alleen niet zo heel veel kan. Je doet een EVC op basis van bepaalde Crebo-nummers, dus je kiest voor een bepaalde mbo-opleiding. Dat communiceren we ook altijd naar de deelnemers. We hebben het over EVC-mbo (...) Uiteindelijk gaat het om het papiertje. Met het mbo-papiertje sta je sterker.’

[Immigratie- en Naturalisatiedienst \(IND\)/Ministerie van Justitie](#)

‘Waar ik EVC ook voor gebruikt, is om te kijken wat we nu aan kennis en kunde aan mensen binnen hebben, en wat we over een jaar of vier, vijf aan kennis en kunde denken nodig te hebben. Daar zit altijd een mismatch tussen. Door opleiding kunnen we ervoor zorgen dat we nu al gaan werken aan het verwachte niveau, om dat wat dichter bij elkaar te brengen.’

[Bakker Wiltink B.V.](#)

De kwalificatiestandaard

Via de vragenlijst vroegen we verder alle EVC-deelnemers of ze konden aangeven welke (landelijke) standaard is gebruikt om hun competenties te meten. We deden dit omdat we wilden achterhalen of er verschillen zouden kunnen zijn tussen de effecten van bijvoorbeeld mensen waarbij een mbo- of hbo standaard is gebruikt.

Tabel 4.10

Gehanteerde kwalificatiestandaard

	Aantal	Percentage
Crebo (mbo)	265	24.5
Croho (hbo)	11	1.0
Branchestandaard	21	1.9
Bedrijfsstandaard	42	3.9
Internationale diplomawaardering	10	0.9
Weet ik niet	548	50.7
Onduidelijk en niet ingevuld	183	16.9
totaal	1080	100.0

In tabel 4.10 ziet u een overzicht van de manier waarop de mensen reageerden op de vraag welke standaard is gebruikt om hun competenties te meten. Van de 1080 deelnemers geeft meer dan de helft (548) expliciet aan niet te weten welke kwalificatiestandaard is gebruikt om hun competenties te meten. Daarbovenop vullen 125 mensen de vraag niet in, en geven 58 mensen een onduidelijk antwoord op de vraag. Het resultaat is opvallend. Het vermelden van de gehanteerde landelijke standaard is namelijk verplicht. Staat de standaard niet in de EVC-rapportage, of zegt het mensen niets? Als we ervan uitgaan dat de EVC-rapportage op orde is, lijkt het zo te zijn dat de exacte standaard aan de hand waarvan de competenties zijn beoordeeld, voor de mensen weinig betekenis heeft.

Verder zien we dat het merendeel van de competenties is beoordeeld aan de hand van de Crebo (mbo) standaard. Het aantal mensen dat met een andersoortige kwalificatiestandaard is beoordeeld, is beperkt. Op grond hiervan concluderen we dat de variatie te beperkt is om de kwalificatiestandaard op zich als verklarende variabele mee te nemen in het onderzoek.

Het wel of niet **bekend zijn met de kwalificatiestandaard** kan wel worden gebruikt als verklarende variabele. Een veronderstelling zou namelijk kunnen zijn dat mensen die zich bewust zijn van de kwalificatiestandaard die ten grondslag ligt aan hun Ervaringscertificaat, meer waarde ervaren van het Ervaringscertificaat dan mensen die geen idee hebben wat de kwalificatie van hun beoordeling is geweest. Het is een veronderstelling die goed toetsbaar is en relevant zou kunnen zijn voor de voorlichting over EVC. Tabel 4.10 laat zien hoe de verdeling is tussen mensen die wel weten welke kwalificatiestandaard is gebruikt, en mensen waarvan we aannemen dat ze dat niet weten.

Tabel 4.11

Bekendheid kwalificatiestandaard

	Aantal	Percentage
Kwalificatiestandaard bekend	349	32.3
Kwalificatiestandaard onduidelijk of onbekend	731	67.7
totaal	1080	100.0

4.8 Conclusies

In hoofdstuk 4 hebben we ons gefocused op het afbakenen van het begrip EVC. Wat is EVC? Wat behoort wel en niet tot EVC? Waar liggen de grenzen van EVC? Hoe onderscheiden we EVC van andere factoren die van invloed zijn? En welke werkzame bestanddelen van EVC veroorzaken al die mooie effecten? Hoe beter we de antwoorden op deze vragen kunnen beschrijven, des te beter en exacter het effectonderzoek. En des te zekerder we kunnen stellen dat de effecten daadwerkelijk aan EVC toe te schrijven zijn, en niet aan andere invloedsfactoren zoals bijvoorbeeld het mogelijk vervolgtraject.

We hebben ons als eerste gebogen over de vraag wat de **reikwijdte** is van het EVC. Waar houdt het EVC-traject op, in theorie (EVC-code) en in de praktijk, van de 72 organisaties die aan het onderzoek hebben meegedaan. Als tweede hebben we onderzocht uit welke **fasen** of stappen het EVC-proces is opgebouwd. Na een internet search waar we in 24 verschillende documenten 24 verschillende faseringen aantreffen, hebben we de EVC-contactpersonen van de 72 organisaties de EVC-fasen van Duvekot voorgelegd en hen gevraagd hoe in hun organisatie de EVC-procedure stapsgewijs verloopt. Als derde hebben we de **werkzame bestanddelen** van EVC getracht te bepalen, door via een vragenlijst tien veronderstelde werkzame bestanddelen van EVC (zoals Ervaringscertificaat, vrijstellingen, portfolio et cetera) voor te leggen aan 1080 EVC-deelnemers, werkzaam bij de onderzochte organisaties. En tot slot hebben we gekeken welke **andere kenmerken van EVC** bruikbaar en relevant zijn om de waargenomen effecten op de juiste manier aan EVC te kunnen toeschrijven. We namen als uitgangspunt (1) het jaar waarin iemand met EVC is begonnen (2) de personen die het initiatief hebben genomen om met EVC te beginnen (3) de duur van het EVC-traject en (4) de kwalificatiestandaard die is gebruikt om de competenties te beoordelen.

Reikwijdte en grenzen van EVC

De conclusie wat betreft de reikwijdte en grenzen van het EVC-traject is dat de praktijk afwijkt van wat we op grond van de formele definitie - EVC mondt uit in en houdt op bij het Ervaringscertificaat - zouden verwachten. 30.6% van de organisaties die aan het onderzoek deelnemen, geeft aan dat het EVC-traject bij hen pas ophoudt als een diploma is gehaald, naast 34.7% die de grens legt bij het Ervaringscertificaat, overeenkomstig de EVC-code. Voor de resterende 34.7% ligt de grens bij nog andere markeringspunten, of is het onduidelijk.

Opvallend is dat een substantieel aantal EVC-contactpersonen meldt dat het Ervaringscertificaat bewust niet aan de medewerkers van hun organisatie wordt uitgereikt. Eén organisatie hanteert het begrip 'collectief EVC'. Dat wil zeggen dat vrijstellingen voor een opleiding automatisch worden toegekend als medewerkers afkomstig zijn uit een bepaalde functiegroep. De conclusie is dat het effect van EVC moeilijk is vast te stellen als de grenzen van het EVC-traject in de praktijk zo verschillend worden geïnterpreteerd.

Fasen in het EVC-proces

Van EVC zijn er veel verschillende faseringen in omloop. 24 willekeurig geselecteerde documenten leverde 24 verschillende faseringen op. Van alle 72 geïnterviewde organisaties hanteert het merendeel het liefst zijn eigen indeling van het EVC-proces. De effecten van de verschillende fasen in het EVC laten we derhalve buiten beschouwing. De verschillende fasen blijken in de praktijk verre van eenduidig en zijn daarmee onbruikbaar voor een effectanalyse.

Werkzame bestanddelen

De verschillende onderdelen van het EVC-proces worden door mensen slecht herkend. Van de tien markeringspunten die wij aanbrachten in het EVC-traject zijn er uiteindelijk twee bruikbaar zijn voor een effectanalyse (1) het **verkrijgen van het Ervaringscertificaat** en (2) het **halen van het diploma**. Andere werkzame en mogelijk effectbepalende bestanddelen zoals het criteriumgericht interview worden door een substantieel deel van de EVC-deelnemers die meedoen aan het onderzoek als zodanig niet goed herkend. In de uitwerking van het begrip EVC bleken deze te fijnmazig en niet goed hanteerbaar voor een effectanalyse.

Overige relevante kenmerken van EVC

Twee mogelijk mede effectbepalende variabelen die met EVC te maken hebben, zijn ook geregistreerd en blijken na analyse van de data bruikbaar voor een effectanalyse. Van belang kan zijn wie het **initiatief** heeft genomen om met het EVC-proces te starten. Verder zou bepalend kunnen zijn of het de EVC-deelnemer duidelijk is welke **kwalificatiestandaard** is gebruikt bij de beoordeling van de competenties. Het gaat om het feit of dat wel of niet bekend is bij de EVC-deelnemer, de kwalificatiestandaard zelf laten we buiten beschouwing.

4.9 Discussie

De uitdaging was om voor iedere deelnemer aan het onderzoek precies te achterhalen welke onderdelen van het EVC ze doorlopen hebben. Informatie over de manier waarop mensen het EVC-traject hebben doorlopen, kan verklaren waarom sommige mensen veel effect ondervinden van EVC en andere mensen minder of niet. De volgende aspecten van de Nederlandse EVC-praktijk bleken registreerbaar en hanteerbaar voor een betrouwbare effectanalyse.

Groep mét en groep zonder Ervaringscertificaat

Als we met enig afstand naar de EVC-praktijk kijken, kunnen we de volgende conclusie trekken. Van de 1080 deelnemers aan het onderzoek verkrijgen er 610 een Ervaringscertificaat. Dat is 56.5% van alle deelnemers aan het onderzoek. Daarmee kunnen we in ieder geval de **effect-scores** van twee groepen met elkaar **vergelijken**: 610 mensen die een Ervaringscertificaat hebben verkregen en de overige 470 mensen die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen. Ruim voldoende om iets te kunnen zeggen over de invloed van het Ervaringscertificaat. Zien we meer of andere effecten bij de groep met een Ervaringscertificaat dan bij de groep zonder Ervaringscertificaat, dan is dat een heldere aanwijzing dat het Ervaringscertificaat effect heeft.

Geen Ervaringscertificaat, wel vrijstellingen

Uit nadere analyse van de data blijkt dat onder de groep mensen zonder Ervaringscertificaat zich 154 mensen 'schuil' houden die geen Ervaringscertificaat hebben ontvangen, maar wel vrijstellingen hebben gekregen. Dat is tegen de verwachting. Verder constateren we dat er in de groep zonder Ervaringscertificaat 118 mensen zitten die een diploma hebben gehaald zonder dat daar een Ervaringscertificaat aan te pas is gekomen. Ook dat is tegen de verwachting in.

Om de effecten van EVC goed op waarde te kunnen schatten, is het vanuit een methodologisch oogpunt onverstandig de grens van EVC bij het Ervaringscertificaat te leggen. De effecten van de mensen met en zonder Ervaringscertificaat kunnen worden beïnvloed door de mensen die een diploma hebben gehaald. Als we het halen van het diploma buiten beschouwing laten, zullen de effecten van het Ervaringscertificaat vertekend uit het onderzoek naar voren komen.

EVC blijkt in de praktijk voor veel mensen gelijk te staan aan het volgen van een opleiding. Met of zonder Ervaringscertificaat. Met of zonder vrijstellingen. En methodologisch heeft dat consequenties. Als we mensen vragen naar het effect wat zij hebben ondervonden van EVC, zullen zij naast hun portfolio automatisch denken aan hun opleiding en aan het moment waarop zij hun diploma kregen. Het effect van EVC staat voor veel mensen gelijk aan het effect van het diploma dat zij hebben gehaald.

Implicaties voor de analyse

Bij de verdere analyse zullen we steeds op twee manieren de grens van EVC trekken. We maken consequent steeds twee groepsindelingen en vergelijkingen tussen twee groepen.

- tot en met het **Ervaringscertificaat**
- tot en met het **diploma**

De eerste vergelijking maken we tussen mensen die wél een Ervaringscertificaat hebben verkregen en mensen die géén Ervaringscertificaat hebben verkregen.

Tabel 4.12

Groepsindeling om de effecten van het Ervaringscertificaat te bepalen

	Aantal	Percentage
Geen Ervaringscertificaat	470	43.5
Ervaringscertificaat	610	56.5
totaal	1080	100.0

Daarnaast zullen we in alle verdere analyses de mensen die een diploma hebben gehaald apart nemen. Dat wil zeggen dat we alle mensen met een diploma uit zowel de groep mensen zonder een Ervaringscertificaat als de groep mensen met Ervaringscertificaat halen. We hebben dan een indeling in drie groepen. In tabel 4.13 ziet u hoe die groepen zijn samengesteld.

Tabel 4.13

Groepsindeling om de effecten van het Ervaringscertificaat en het diploma te bepalen

	Aantal	Percentage
Géén Ervaringscertificaat, géén diploma	352	32.6
Ervaringscertificaat, géén diploma gehaald	377	34.9
Diploma gehaald	351	32.5
totaal	1080	100.0

De indeling in drie groepen laat vooral het effect van het Ervaringscertificaat zien. De indeling in vier groepen laat daarnaast het effect van het diploma zien. In hoofdstuk 6 zullen we de effecten van het Ervaringscertificaat en het diploma samen bekijken en duidelijk maken hoe de effecten elkaar versterken of uitdoven. Vooralsnog zullen we in de volgende onderzoeksfase, Deel III Analyses en hoofdstuk 5, eerst de hoofdeffecten bespreken.

Van belang is tot slot dat een groot deel van de 352 EVC-deelnemers die op het moment van het onderzoek geen of nog geen Ervaringscertificaat en ook geen diploma hadden, het EVC-traject niet zal afronden met een Ervaringscertificaat. Het aantal mensen dat uiteindelijk zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma het EVC-traject verlaat, schatten we tussen de 20% en 30%. Een toelichting van deze schatting vindt u in bijlage 13.

DEEL III

Analyses

EVC houdt op bij het Ervaringscertificaat, dat is de theorie. Inmiddels weten we uit de vorige onderzoeksfase en hoofdstuk 4 dat de praktijk zijn eigen weg gaat. En de onderzoeker volgt het pad op de voet. In hoofdstuk 4 heeft u kunnen lezen dat de toegevoegde waarde van EVC beter in zicht komt als we ook het (eventuele) vervolgtraject onderzoeken. Het meest gehanteerde traject dat volgt op EVC is een opleiding, afgesloten met een diploma. Om de effecten van EVC te meten, besloten we verder te kijken dan het Ervaringscertificaat, en ook het halen van een diploma in de analyses te betrekken.

Wat is het effect van het Ervaringscertificaat? Wat is het effect van het diploma? Hoe verhouden deze twee zich tot elkaar? Heeft het Ervaringscertificaat de eigenstandige waarde die het wordt toegedicht? En hoe groot is die eigenstandige waarde dan gemiddeld genomen? Hoe meten we die? Deze vragen staan centraal in hoofdstuk 5 'EVC door de bank genomen' (Deel III Analyses).

Door gegevens over de veronderstelde effecten van EVC bij de individuele EVC-deelnemers te verzamelen, kunnen we nagaan of de mensen met een Ervaringscertificaat anders scoren dan de mensen zonder een Ervaringscertificaat. En of er verschillen zijn tussen mensen met of zonder diploma. Alle andere factoren laten we in deze onderzoeksfase en dit hoofdstuk vooralsnog buiten beschouwing. Op deze manier kunnen we de eerste conclusies trekken over de effecten van EVC. Een vergelijkingsmethode geeft de effecten van het Ervaringscertificaat en het diploma globaal weer. 'Door de bank genomen', zou je kunnen zeggen.

H5 EVC

door de bank genomen

Samenvatting H5

EVC door de bank genomen

Op basis van uitgebreid vooronderzoek selecteerden we 7 van de meer dan 200 veronderstelde effecten van EVC. Bij 1080 EVC-deelnemers werd nagegaan wat het effect is van het Ervaringscertificaat op...

1. Het wel of niet halen van een diploma
2. De waardering voor EVC
3. Versterking van de vakbekwaamheid
4. Zelf Loopbaan Management
5. Zelf gepercipieerde employability
6. Objectieve loopbaanprogressie
7. Zelf gepercipieerd loopbaansucces.

EVC zorgt ervoor dat mensen aan een opleiding beginnen. Van alle mensen die met EVC beginnen, haalt naar schatting minimaal 40% een diploma. Het effect van EVC op het halen van een diploma staat buiten kijf. Het Ervaringscertificaat lijkt ook een kanteling teweeg te brengen in de manier waarop mensen met hun loopbaan bezig zijn. Er zijn aanwijzingen dat ze actiever met hun loopbaan aan de slag gaan dan mensen die geen Ervaringscertificaat hebben. Hoewel de bewijzen vooralsnog wetenschappelijk niet helemaal onomstotelijk zijn, liggen hier waarschijnlijk de grote kansen om EVC effectiever te maken. Tot slot heeft het Ervaringscertificaat een eigenstandige effect op hoe succesvol mensen zichzelf vinden in hun loopbaan.

Omdat veel mensen in het vervolg op EVC aan een opleiding beginnen en een diploma halen, gingen we ook na wat het effect is van het diploma op zes van de zeven effectvariabelen. En we toonden aan dat vijf van de zes veronderstelde effecten van EVC voor een groot deel voor rekening van het diploma komen.

De onderzochte mensen met een diploma schatten (1) EVC meer op waarde dan de mensen die geen of nog geen diploma hebben overgehouden aan EVC.

Vergeleken met de andere groepen EVC-deelnemers ontwikkelen de mensen met een diploma zich (2) sterker in hun werk. Hun zelfvertrouwen neemt sterker toe. Het jaar voorafgaand aan het onderzoek hebben ze meer initiatief en verantwoordelijkheid in hun werk genomen.

De mensen die in het verlengde van EVC een diploma hebben gehaald, zijn (3) actiever met hun loopbaan bezig dan de mensen die noch een Ervaringscertificaat hebben verkregen, noch een diploma hebben gehaald.

De mensen met een diploma zien (4) voor zich zelf meer kansen op de arbeidsmarkt dan collega's die noch een Ervaringscertificaat hebben verkregen, noch een diploma hebben gehaald.

De mensen die in het verlengde van hun EVC een diploma hebben gehaald, hebben (5) een grotere kans op een stap voorwaarts in hun loopbaan dan mensen zonder een Ervaringscertificaat en zonder diploma.

En een diploma halen heeft een duidelijk effect op (6) het loopbaansucces dat de mensen zelf ervaren. Mensen met een diploma vinden zichzelf echter niet succesvoller dan mensen met een Ervaringscertificaat.

Het Ervaringscertificaat heeft, als het gaat om gepercipieerd loopbaansucces, een zogeheten eigenstandig effect.

De slotconclusie voor dit onderzoeksdeel is dat de effecten waarvan verondersteld werd dat ze veroorzaakt worden door EVC, eerder het gevolg zijn van het diploma dat mensen in het verlengde van het EVC-traject halen. We achten EVC echter wel 'medeplichtig' aan de geconstateerde feiten.

5.1 Inleiding

Van 1080 mensen, de EVC-deelnemers die aan dit onderzoek meedoen, weten we of zij wel of geen Ervaringscertificaat hebben verkregen en een diploma hebben gehaald. En we weten op een aantal belangrijke punten hoe het deze mensen ná het EVC-traject is vergaan. Dit betekent dat we een volgende stap kunnen maken in het onderzoek naar de effecten van EVC. We kunnen nagaan of de mensen met een Ervaringscertificaat anders scoren dan de mensen zonder een Ervaringscertificaat. En of er verschillen zijn tussen mensen met of zonder diploma. Op deze manier kunnen we de eerste conclusies trekken over de effecten van EVC.

Een dergelijke eenvoudige vergelijkingsmethode geeft de effecten van het Ervaringscertificaat en het diploma globaal weer. 'Door de bank genomen', zou je kunnen zeggen. Dit wil zeggen dat alleen wordt gekeken naar het effect van het Ervaringscertificaat en het diploma. Alle andere factoren worden vooralsnog buiten beschouwing gelaten. En dat heeft zijn voordelen en zijn nadelen. We komen daar aan het einde van het hoofdstuk op terug.

In dit hoofdstuk leest u of wij een verschil hebben waargenomen tussen mensen die een Ervaringscertificaat hebben verkregen en mensen die dat niet hebben. Net als in de praktijk. Kunnen we bevestigen dat mensen met een Ervaringscertificaat eerder en sneller een diploma halen? Krijgen ze meer zelfvertrouwen? Verandert er iets in hun gedrag? Schatten mensen met een Ervaringscertificaat hun kansen op de arbeidsmarkt hoger in? En hoe zit dat bij de mensen die een diploma hebben gehaald? Zijn hun kansen op de arbeidsmarkt significant anders?

We selecteerden 7 effectvariabelen en keken of EVC daar 'door de bank genomen' invloed op heeft. Als dat het geval is, zullen we verder zoeken en nagaan waar precies de toegevoegde waarde van EVC ligt. Maar vooralsnog kijken we eerst over de hele linie. We hebben de verschillen onderzocht in effecten tussen mensen mét en mensen zónder Ervaringscertificaat. En we hebben de verschillen onderzocht tussen mensen mét en mensen zónder een diploma. De eerste globale analyse leverde direct al interessante resultaten op over de effecten van EVC. En het gaf redenen genoeg om nog even door te zoeken. EVC heeft effect. En met deze constatering is het verhaal begonnen...

5.2 Onderzoeksvragen

In hoofdstuk 5 staan de volgende vragen centraal

- Op welke effecten heeft het **Ervaringscertificaat** door de bank genomen invloed?
- Op welke effecten heeft het **diploma** door de bank genomen invloed?

5.3 Methode van onderzoek

Verondersteld wordt dat EVC effect zou kunnen hebben op de volgende zaken.

1. Het wel of niet halen van een diploma
2. De waardering voor EVC
3. Versterking van de vakbekwaamheid
4. Zelf Loopbaan Management - hoe actief mensen zelf met hun loopbaan bezig zijn
5. Zelf gepercipieerde employability - kansen die mensen voor zichzelf zien op arbeidsmarkt
6. Objectieve loopbaanprogressie - het wél of níet zetten van concrete loopbaanstappen
7. Zelf gepercipieerd loopbaansucces - het loopbaansucces dat mensen zelf ervaren.

In dit hoofdstuk laten we zien in hoeverre we dit brede scala aan veronderstelde effecten ook in de praktijk terugzien. We presenteren van alle 7 effecten afzonderlijk de resultaten. U leest of we verschillen hebben kunnen ontdekken tussen mensen die wél of géén Ervaringscertificaat hebben verkregen én of we verschillen hebben ontdekt tussen mensen die wel en mensen die geen diploma hebben gehaald. Om dat te doen, deelden we de groep van 1080 mensen die aan het onderzoek hebben meegedaan op twee manieren in.

De indeling in groepen om het effect aan te tonen

Allereerst namen we de groep mensen apart die een Ervaringscertificaat hebben verkregen. We vergeleken deze groep met de groep mensen die EVC hebben gedaan, maar géén Ervaringscertificaat hebben verkregen. Hieronder het aantal mensen dat tot de twee genoemde groepen behoort. EVC-deelnemers die ...

1. géén Ervaringscertificaat hebben verkregen (n = 470)
2. wel een Ervaringscertificaat hebben verkregen (n = 610).

We maakten ook een tweede groepsindeling. Uit ons vooronderzoek weten we dat er mensen zijn die zonder een Ervaringscertificaat aan een vervolgopleiding zijn begonnen en een diploma hebben gehaald. In de groep van 470 EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat bevinden zich 118 mensen die een diploma hebben gehaald. In hoofdstuk 4 las u daar meer over. Omdat we op voorhand niet precies wisten hoe het effect van het Ervaringscertificaat zich zou verhouden tot het effect van het diploma, maakten we ook een groepsindeling waarbij de mensen met een diploma apart werden genomen. Hieronder ziet u hoe die groepsindeling eruit ziet. We stelden drie groepen samen waarin mensen zitten die aan EVC deelnamen en ...

1. ... géén Ervaringscertificaat verkregen of diploma hebben gehaald (n = 352)
2. ... een Ervaringscertificaat verkregen, maar géén diploma hebben gehaald (n = 377)
3. ... een diploma hebben gehaald in het verlengde van de EVC-procedure (n = 351).

De oorspronkelijke groep 1 (470 mensen) is kleiner geworden. Er zijn in totaal 352 EVC-deelnemers die op het moment van het onderzoek geen of nog geen Ervaringscertificaat of diploma in hun bezit hadden. Opvallend is dat er onder hen 201 mensen bevinden die wel een portfolio hebben samengesteld. De 118 mensen die zonder Ervaringscertificaat een diploma hebben gehaald, verhuisden naar groep 3. Ook de oorspronkelijke groep 2 (met 610 mensen) is kleiner geworden. 233 mensen met een diploma én een Ervaringscertificaat werden gepromoveerd naar groep 3. In totaal verhuisden dus alle mensen die aan EVC deelnamen en een diploma haalden naar groep 3. Dat zijn er 351.

De groepen in de tweede indeling zijn mooi gelijk van grootte. We konden daardoor de scores van de drie groepen op de zeven verschillende effectvariabelen goed vergelijken. Door de scores van de afzonderlijke groepen te vergelijken, kunnen we iets zeggen over het effect van EVC en het effect van het diploma. En we kunnen gelijk nagaan hoe het effect van het diploma zich verhoudt tot het effect van het Ervaringscertificaat.

De indeling in twee verschillende groepen moet duidelijk maken of er aanwijzingen zijn dat het Ervaringscertificaat effect heeft. De indeling in drie groepen moet inzicht geven in het effect van het Ervaringscertificaat in verhouding tot het effect van het diploma. Om het overzichtelijk te maken, zetten we beide groepsindelingen in een zogenaamde kruistabel.

Tabel 5.01

Vergelijking twee groepsindelingen

	géén Ervarings- certificaat, géén diploma	wel Ervarings- certificaat, géén diploma	diploma	totaal
géén Ervaringscertificaat	352	0	118	470
wel Ervaringscertificaat	0	377	233	610
totaal	352	377	351	1080

Verschillen tussen groepen wijzen op effecten

De methode die we gebruikten om het veronderstelde effect van het Ervaringscertificaat en het diploma aan te tonen, is een eenvoudige en veel gebruikte onderzoeksmethode. Deze is als volgt uit te leggen.

Als de gemiddelde score van de groep mensen met een Ervaringscertificaat op één van de effectvariabelen beduidend hoger is dan de andere groepen, zijn er redenen om aan te nemen dat het effect uitgaat van het Ervaringscertificaat. Dat is het principe. En met 'beduidend hoger' bedoelen we dat de kans zeer klein is dat de waargenomen verschillen door toeval zouden kunnen zijn veroorzaakt. Die kans op toeval kunnen we uitrekenen en toetsen. Als we opvallende verschillen tussen groepen zien, zullen we in dit onderzoek altijd aangeven dat we de verschillen getoetst hebben en hoe groot kans is dat de waargenomen verschillen door toeval zouden kunnen zijn veroorzaakt. Als die niet door toeval veroorzaakt zijn, zeggen we dat de waargenomen verschillen **significant** zijn. Overal waar u in dit hoofdstuk dus het woord significant tegenkomt, weet u dat er sterke aanwijzingen zijn dat of het Ervaringscertificaat en/of het diploma effect hebben. Hoe sterk de aanwijzingen zijn, ziet u aan het aantal sterren¹⁹ dat achter het effect staat.

Naast dat we aangeven dat de onderlinge scores tussen de groepen verschillen, geven we soms ook aan tussen welke twee groepen de gemiddelde scores verschillen. Op die manier kunt u ook zien of het Ervaringscertificaat voor het effect zorgt, of het diploma. Tot zover de methodologische verantwoording.

Interpretatie van de resultaten

De uitkomsten die we presenteren in dit hoofdstuk moeten altijd met enige voorzichtigheid worden gelezen. Hoewel de verschillen tussen de groepen soms zeer duidelijk zullen zijn, kan het voorkomen dat de waargenomen effecten worden versterkt of afgezwakt door bijvoorbeeld het geslacht, de leeftijd of de opleiding van de deelnemers. Ook de mobiliteit en de kansen op de arbeidsmarkt die mensen al hadden vóórdat ze aan EVC begonnen, zullen ongetwijfeld een belangrijke rol spelen. Het is aannemelijk dat mensen die vaak een promotie hebben gehad of meerdere keren van baan zijn gewisseld al op voorhand zullen aangeven dat ze mobieler zijn op de arbeidsmarkt. De scores zijn een eerste en wellicht oppervlakkige indicatie en kunnen dus vertekenen. We zullen in hoofdstuk 6 dieper graven in de resultaten en de verschillen die we waarnemen in de scores op de zeven onderzoeksschalen verder nuanceren. In dit hoofdstuk doen we dat vooralsnog niet en houden we het eenvoudig. Waar het om gaat, is: zien we op het eerste oog verschillen tussen de groepen die we onderscheiden.

¹⁹ *** de kans op toeval is kleiner dan 0,1%, ** de kans op toeval ligt tussen de 0,1% en 1%, * de kans op toeval ligt tussen de 1% en 5% † de kans op toeval is tussen de 5% en 10%

Voor de interpretatie van de resultaten is het goed om te weten dat sommige van de zeven geselecteerde effectvariabelen ook elkaar in de praktijk kunnen versterken. Uit eerder onderzoek (Vos, 2009) weten we bijvoorbeeld dat de mate waarin mensen actief aan de slag gaan met hun loopbaan (effect 4), effect heeft op hun kansen op de arbeidsmarkt (effect 5). We kunnen naast de verschillende hoofdeffecten dus nog enige synergie tussen de effectvariabelen verwachten. Voor nu presenteren we de zeven effecten zonder rekening te houden met onderlinge interacties.

In dit hoofdstuk, hoofdstuk 6, kunt u lezen hoe we de resultaten ook voor alle meewerkende effecten zoals leeftijd, opleiding, geslacht, ervaring en mobiliteit hebben gecorrigeerd. U leest hier ook hoe we het brede spectrum van veronderstelde effecten hebben teruggebracht naar twee effecten waarvan we het zeer sterke vermoeden hebben dat ze daadwerkelijk beïnvloed worden door EVC. Welke dat zijn, gaat u zo lezen.

5.4 De zeven effectvariabelen

Om de zeven veronderstelde effecten van EVC te meten, maakten we gebruik van zeven betrouwbare en wetenschappelijk gevalideerde onderzoeksschalen. Drie van deze onderzoeksschalen werden speciaal voor dit onderzoek ontwikkeld en gevalideerd.

We zullen alle zeven onderzoeksschalen beschrijven. Dan weet u precies welke effecten we gemeten hebben. We vermelden steeds de Engelstalige naam die we hebben gebruikt. Dat maakt het mogelijk om na het lezen van het rapport de juiste achtergrondinformatie over de onderzoeksschaal van uw interesse te raadplegen. We zullen ook aangeven hoe betrouwbaar de onderzoeksschalen zijn. Dat is belangrijk, omdat duidelijk moet zijn dat de metingen die we hebben verricht zorgvuldig zijn gedaan en dat de uitkomsten niet toevallig zijn. Dit wil zeggen dat voor alle gebruikte onderzoeksschalen geldt dat de kans dat we bij een volgende meting een zelfde resultaat tegen zullen komen, zeer groot is²⁰. Dit laatste is van groot belang omdat we met de resultaten van dit onderzoek de beloftes die gedaan worden in de verschillende mediacampagnes en voorlichtingen over EVC willen en kunnen verantwoorden.

Effect 1 Diploma

Het eerste effect van EVC dat we onderzochten, was het wel of niet halen van een diploma. We weten dat het veel mensen die aan EVC deelnemen om het diploma te doen is. Het is evident dat er effect van EVC is op het halen van het diploma. We wisten echter niet precies hoe groot dat effect was. Hoe groot is de kans op een diploma als je aan EVC begint? Is die veel groter dan voor iemand die geen EVC doet? Is het de moeite waard om EVC te doen als je een diploma wilt halen? Dat zijn praktische vragen waar we een antwoord op zochten. Voor alle EVC-deelnemers keken we of ze een diploma hebben gehaald als vervolg op het EVC-traject. En we keken of ze dat diploma het afgelopen jaar hebben gehaald. Dit deden we ook voor een vergelijkbare groep van 400 mensen die niet aan EVC hebben deelgenomen. We vergeleken vervolgens het percentage geslaagden in het jaar voorafgaand aan het onderzoek. De verschillen werden getoetst.

²⁰ Die kans kunt u bij benadering aflezen aan de Rho-waarde tussen de haken. Als er staat (Rho = .87) kunt u dat lezen als: de kans dat we dit resultaat opnieuw tegenkomen als we de meting nog een keer doen, is 87%.

Effect 2 Waardering EVC

Uit de interviews met de EVC-contactpersonen maakten we op dat de waardering voor EVC nogal kan verschillen. De meningen van de deelnemers lopen uiteen van 'het beste wat me in mijn leven overkomen is' tot 'absoluut zinloos'. We hadden reden om te veronderstellen dat de manier waarop mensen een EVC-traject hebben doorlopen, effect zou kunnen hebben op de waardering die mensen achteraf hebben voor EVC en het Ervaringscertificaat. We wilden weten hoe groot dat effect is. We ontwikkelden een nieuw onderzoeksinstrument om de waardering voor EVC te meten, de zogenaamde **EVC Valuation Scale (EVS)** (bijlage 14). 7 stellingen vormen samen een onderzoeksschaal waarmee gemeten kan worden of mensen vinden dat EVC en het Ervaringscertificaat een goed en betrouwbaar beeld schetst van hun verworven competenties. We vroegen de deelnemers aan het onderzoek bijvoorbeeld of ze vinden dat ze bij de beoordeling van hun competenties alles hebben kunnen laten zien wat ze in huis hebben. De schaal met 7 stellingen heeft een goede onderlinge samenhang ($H = 0.44$) en een zeer goede betrouwbaarheid ($Rho = 0.83$).

Effect 3 Versterking vakbekwaamheid

In de literatuur en de interviews viel ons op dat mensen aangeven dat ze zich in hun werk door EVC gesterkt voelen. Uit de in hoofdstuk 3 besproken EVC Individual Effect Inventory (EIEI)²¹ van 45 effecten distilleerden²² we een onderzoeksinstrument waarmee we die 'versterking' van de vakbekwaamheid konden meten. We duiden dit onderzoeksinstrument aan als de **Vocational Competence Development Scale (VCDS)** (bijlage 15). Deze onderzoeksschaal drukt uit hoe sterk iemands competenties de afgelopen periode zijn toegenomen. De schaal heeft 11 stellingen over gebeurtenissen in het recente verleden die met 'ja' of 'nee' beantwoord kunnen worden. De competentieversterking die in de stellingen wordt gemeten, loopt geleidelijk op in kracht. We vroegen de deelnemers aan het onderzoek bijvoorbeeld of ze in het afgelopen jaar nieuwe kennis hebben opgedaan of meer zelfvertrouwen hebben gekregen. Dat zijn voorbeelden van een relatief lichte versterking. In samenhang daarmee vroegen we hen ook of ze meer kwaliteit hebben kunnen leveren of meer initiatief hebben genomen in hun werk. Dit zijn voorbeelden van een meer stevige en vooral meer specifieke versterking van de vakbekwaamheden. De stellingen op deze nieuwe onderzoeksschaal vertonen onderling een goede samenhang ($H = 0.49$) en de schaal bleek zeer betrouwbaar ($Rho = 0.86$).

Effect 4 Zelf Loopbaan Management

De vierde onderzoeksschaal die we inzetten, meet de mate waarin mensen actief met de ontwikkeling van hun loopbaan bezig zijn. Hiervoor gebruikten we een vragenlijst die Weng en McElroy (2010) ontwikkelden op basis van onderzoeksschalen van Noe (1996) en Zikic en Klehe (2006). Deze zogenaamde **Career Self-Management Behavior (CSMB)** schaal bestaat uit 11 stellingen waarin wordt gekeken naar drie manieren waarop iemand met zijn loopbaan aan de slag gaat. De eerste drie stellingen gaan over de manier waarop mensen hun **loopbaanmogelijkheden verkennen**. We vroegen bijvoorbeeld of mensen op zoek zijn naar informatie over hun vak en het soort werk waarin ze geïnteresseerd zijn. De tweede set van vier stellingen gaat over **loopbaanplanning**. Een stelling is bijvoorbeeld of mensen een duidelijk beeld hebben wat er nodig is om hun loopbaandoelen te bereiken. Tot slot is er een derde set van vier stellingen over de **strategie** die iemand volgt bij het managen van zijn loopbaan. Een stelling is bijvoorbeeld of iemand zijn baas of collega's om raad vraagt om verder te komen in zijn of haar werk en loopbaan. De stellingen uit de hele onderzoeksschaal vertonen onderling een goede samenhang ($H = 0.45$). De schaal bleek ook in dit onderzoek zeer betrouwbaar ($Rho = 0.89$). De volledige CSMB-onderzoeksschaal vindt u in bijlage 16.

²¹ De complete EVC Individual Effect Inventory (EIEI) vindt u in bijlage 9

²² We hanteerden daarvoor een zogenaamde Mokken Scale Analysis (1971) voor dichotome items

Effect 5 Zelf gepercipieerde employability

Een vijfde onderzoeksschaal die we gebruikten, drukt de kansen uit die mensen zelf denken te hebben op de arbeidsmarkt. We gebruikten de **Perceived Employability (PE)**²³ schaal van Berntson en Marklund (2007). De schaal bestaat uit 5 stellingen. We vroegen de deelnemers aan het onderzoek bijvoorbeeld of er naar hun eigen mening op de arbeidsmarkt behoefte is aan hun ervaring. Achteraf testten we schaal. De 5 stellingen vertoonden een grote samenhang ($H = 0.65$) en de schaal is zeer betrouwbaar ($Rho = 0.89$). De volledige Perceived Employability onderzoeksschaal vindt u in bijlage 17.

Effect 6 Objectieve loopbaanprogressie

Naast subjectieve effecten zoals perceived employability hadden we behoefte om ook objectief waarneembare effecten te meten. Omdat het onderzoek na afloop van het EVC-traject plaats heeft gevonden, was dat lastig. Maar met behulp van de eerder beschreven EVC Individual Effect Inventory van 45 effecten²⁴ hebben we nog een nieuw onderzoeksinstrument kunnen construeren waarmee we op een betrouwbare manier concrete loopbaanstappen kunnen registreren. We duiden dit onderzoeksinstrument aan als de **Objective Career Progression (OCP)** schaal. Deze onderzoeksschaal drukt de loopbaanprogressie van iemand uit in concrete loopbaanstappen, en heeft 6 stellingen die met 'ja' of 'nee' beantwoord kunnen worden. We selecteerden zes loopbaangerelateerde gebeurtenissen die statistisch onderling grote samenhang bleken te vertonen. De verschillende loopbaanstappen binnen de OCP-schaal worden steeds concreter en objectiever. Een relatief subjectief waarneembare gebeurtenis is bijvoorbeeld: 'In het afgelopen jaar heb ik de kans gekregen door te stromen naar een nieuwe functie.' Een relatief concreet en objectief waarneembare gebeurtenis is 'In het afgelopen jaar heb ik promotie gemaakt.' De stellingen vertonen onderling een grote samenhang ($H = 0.41$) en de schaal bleek ook goed betrouwbaar ($Rho = 0.76$). De volledige Objective Career Progression onderzoeksschaal vindt u in bijlage 18.

Effect 7 Zelf gepercipieerd loopbaansucces

De laatste onderzoeksschaal die we inzetten, meet het loopbaansucces dat mensen zelf ervaren. We vroegen mensen aan de hand van stellingen hoe tevreden ze zijn met het verloop van hun loopbaan. De stellingen zijn ontwikkeld door Greenhaus et al. (1990) en ondergebracht in de **Self Perceived Self Referent Career Success (SPSRCS)** schaal. Met behulp van 5 stellingen wordt onder andere gekeken naar het inkomen dat mensen zouden willen verdienen, de functie die ze zouden willen bekleden of de vaardigheden die ze nog zouden willen leren. De vraag is steeds of mensen ten opzichte van dit zelfgestelde doel (self referent) vinden (self perceived) of ze op de goede weg zijn (career success). De stellingen vertonen onderling een hoge samenhang ($H = 0.66$) en de betrouwbaarheid van deze eerder gevalideerde onderzoeksschaal bleek ook in dit onderzoek zeer hoog ($Rho = 0.89$). De volledige Self Perceived Self Referent Career Success schaal vindt u in bijlage 19.

²³ De kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt, zowel de interne als externe

²⁴ Een compleet overzicht van de EVC Individual Effect Inventory vindt u in bijlage 9

Deze zeven veronderstelde effecten zijn gemeten aan de hand van zeven betrouwbare wetenschappelijk gevalideerde onderzoeksschalen. Drie schalen hiervan werden speciaal voor dit onderzoek ontwikkeld.

- Effectvariabele 1** Diploma
- Effectvariabele 2** Waardering EVC*
- Effectvariabele 3** Versterking vakbekwaamheid*
- Effectvariabele 4** Zelf Loopbaan Management
- Effectvariabele 5** Zelf gepercipieerde employability
- Effectvariabele 6** Objectieve loopbaanprogressie*
- Effectvariabele 7** Zelf gepercipieerd loopbaansucces

5.5 effect 1 Diploma

Zoals gezegd is het wél of niet halen van een diploma het eerste effect dat we onderzochten. Uit alle interviews met de EVC-contactpersonen weten we dat veel mensen die aan EVC beginnen het om het diploma te doen is. Het is evident dat er effect van EVC is op het diploma, maar op voorhand wisten we niet precies hoe groot dat effect is. Hoe groot die kans op een diploma is, en of die veel groter is dan voor iemand die geen EVC doet, is de hoofdvraag waar we hier een antwoord op zochten. Aan alle 1080 EVC-deelnemers die aan de survey meededen, hebben we gevraagd of ze een diploma hebben gehaald in het verlengde van het EVC-traject.

Tabel 5.02

Percentage mensen dat een diploma heeft gehaald in het directe verlengde van het EVC-traject

	2006 of eerder	2007	2008	2009	2010	niet be- kend	totaal
géén diploma	21 30.4%	57 58.2%	115 56.7%	306 64.6%	106 94.6%	124 100.0%	729 67.5%
diploma	48 69.6%	41 41.8%	88 43.3%	168 35.4%	6 5.4%	0 0%	351 32.5%
totaal	69 100.0%	98 100.0%	203 100.0%	474 100.0%	112 100.0%	124 100.0%	1080 100.0%

De volgende feiten over het diploma benoemden we al in hoofdstuk 3. Van alle 1080 deelnemers aan het onderzoek die aan EVC zijn begonnen, geven 351 mensen (32.5%) aan in het kader van EVC of direct in het verlengde een diploma te hebben gehaald. De rest haalt geen diploma óf is daar op het moment van het onderzoek nog mee bezig.

Als we de gegevens verder onderzoeken en kijken naar het jaar waarin mensen met EVC zijn begonnen, zien we dat 43.3% van de mensen die in 2008 met EVC zijn begonnen, een diploma haalt. Van alle mensen die in 2007 met EVC begonnen, is dat 41.8%. Van de mensen die in 2006 of eerder met EVC begonnen, haalde maar liefst 69.6% een diploma. Op basis van die historische data kunnen we schatten hoe groot de kans is dat mensen een diploma halen als ze met EVC beginnen. Op basis van de slaagpercentages van 2007 en 2008 schatten we die kans op ongeveer 40%. Van de mensen die in 2009 met EVC zijn begonnen, nemen we aan dat een substantieel deel alsnog een diploma zal halen.

40% diploma's in perspectief

Om het effect van EVC op het halen van het diploma te bepalen, moeten we het in perspectief zetten. We vroegen alle EVC-deelnemers aan het onderzoek of ze het afgelopen jaar een diploma hebben gehaald. We stelden dezelfde vraag aan 400 collega's die géén EVC hebben gedaan, de referentiegroep. Als we de gegevens over de EVC-deelnemers afzetten tegen de gegevens over de referentiegroep, zien we het volgende. Van de 400 mensen uit de referentiegroep geven er 75 aan dat zij in het jaar voorafgaand aan het onderzoek een diploma hebben gehaald. Dat is 18.8%. In tabel 5.03 ziet u dat percentage vergeleken met het percentage EVC-deelnemers dat het jaar voorafgaand aan het onderzoek een diploma heeft gehaald.

Tabel 5.03

Percentage mensen dat in het jaar voorafgaand aan het onderzoek (2009-2010) een diploma heeft gehaald

	N	aantal	percentage
Niet aan EVC deelgenomen	400	75	18.8%
EVC, geen Ervaringscertificaat	470	119	25.3%
EVC, Ervaringscertificaat	610	248	40.7%
Totaal	1480	442	29.9%

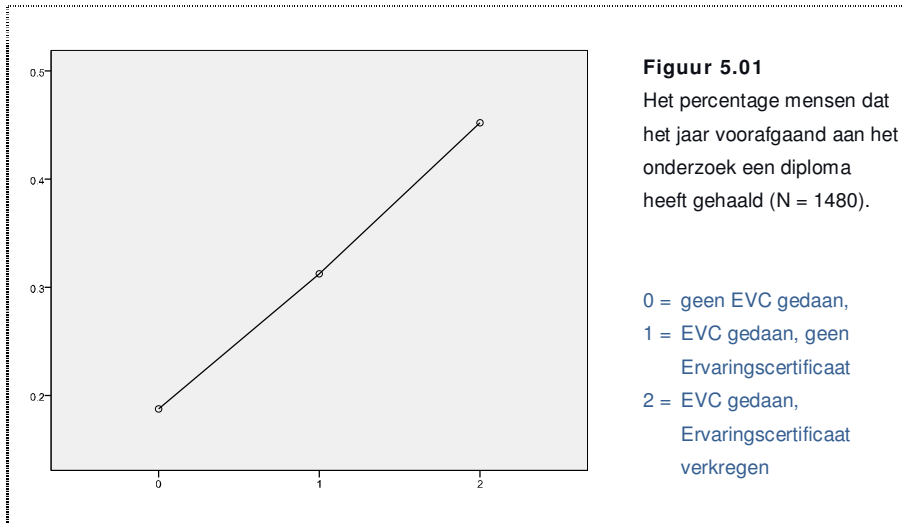
Nader onderzoek laat zien dat van de 610 mensen met een Ervaringscertificaat er 248 het jaar voorafgaand aan het onderzoek een diploma haalden (40.7%). Dat zijn zowel diploma's die in het directe verlengde van EVC zijn gehaald als diploma's die geen direct verband houden met het EVC-traject. Het verschil met de referentiegroep (18.8%) is dusdanig dat je zou kunnen zeggen dat het effect van het Ervaringscertificaat significant is.

Nader onderzoek wijst uit dat van de 1080 mensen die aan EVC deelnamen, 119 mensen (25.3%) zónder Ervaringscertificaat aan een opleiding zijn begonnen en een diploma hebben gehaald.

We kunnen het percentage van 25.3% op twee manieren interpreteren. We zouden kunnen zeggen dat de toegevoegde waarde van het Ervaringscertificaat voor de groep van 119 'bijzonder' geslaagden nihil is. Zij zijn immers in staat geweest zonder Ervaringscertificaat een diploma te halen. Ze zijn met EVC begonnen en hebben het Ervaringscertificaat op één of andere manier 'overgeslagen'.

We kunnen ook concluderen dat het aanvangen van een EVC-procedure op zichzelf al zorgt voor een stimulans om te gaan studeren. Het percentage mensen dat met EVC begint en los van het Ervaringscertificaat een diploma haalt, is immers 25.3%. En ook dat percentage is significant hoger dan de 18.8% (75 mensen) uit de referentiegroep. Je zou kunnen redeneren dat EVC ook los van het Ervaringscertificaat al zorgt voor een surplus van 6.5% geslaagden (25.3% minus 18.8%).

In figuur 5.01 ziet u in een grafiek weergegeven de verschillen die we waarnamen in het percentage mensen dat het jaar voorafgaand aan het onderzoek een diploma haalde. We zouden kunnen redeneren dat mensen met een Ervaringscertificaat op basis van de data die wij verzamelden 40% kans hebben op een diploma. Dat diploma krijg je natuurlijk niet zomaar. Mensen met een Ervaringscertificaat moeten daar natuurlijk wel wat voor doen, maar de resultaten wijzen uit dat het aantal EVC-deelnemers met een Ervaringscertificaat dat een diploma haalt, ruim 2 keer zo hoog is als het aantal mensen dat géén EVC doet en een diploma haalt. Ten opzichte van het aantal mensen dat geen Ervaringscertificaat heeft verkregen, is dat aantal 1.6 keer zo hoog.



Effect 1 Diploma

Van de 610 mensen met een Ervaringscertificaat haalden er (het jaar voorafgaand aan het onderzoek) 248 een diploma (40.7%). Dat percentage zal toenemen als het aantal mensen dat nog met een opleiding bezig is zal afstuderen. Het verschil met de referentiegroep (18.8%) is dusdanig dat we kunnen zeggen dat het verschil significant is. Het onderzoek wijst ook uit dat 25.3% van de mensen zonder Ervaringscertificaat aan een opleiding begint en ook een diploma haalt.

De resultaten geven aan dat het Ervaringscertificaat een duidelijk verschil lijkt te maken. Maar de resultaten roepen ook een paar vragen op. Hoe zit het met de mensen die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen? Had het aantal geslaagden niet veel hoger gelegen als ze het Ervaringscertificaat wel hadden verkregen? Als we puur naar de cijfers kijken, lijkt het een gemiste kans. Maar is dat zo? Om die conclusie te kunnen trekken, moeten we meer factoren in het verhaal betrekken. We komen daar in hoofdstuk 6 op terug.

5.6 effect 2 Waardering EVC

Om het EVC-traject en de waarde van het Ervaringscertificaat te evalueren, ontwikkelden we een onderzoeksinstrument met 7 stellingen: **EVC Valuation Scale (EVS)**. De 7 stellingen vormen samen een onderzoeksschaal waarmee gemeten kan worden of mensen vinden dat EVC en het Ervaringscertificaat een goed en betrouwbaar beeld schetst van hun verworven competenties. We vroegen mensen bijvoorbeeld of zij het idee hebben dat het Ervaringscertificaat wordt erkend door alle organisatie waar zij zouden willen werken. Een voorbeeld van andere stelling is: 'Bij de beoordeling van mijn competenties heb ik alles kunnen laten zien wat ik in huis heb'. We selecteerden de mensen die alle zeven stellingen beantwoord hebben. Dat waren 843 van de 1080 mensen die aan EVC hebben deelgenomen. De complete EVC Valuation Scale (EVS) vindt u in bijlage 14.

EVC Valuation Scale (EVS)

Stoel & Wentzel (2011)

items	7
schaal	1 tot en met 5
categorieën	1= absoluut niet mee eens, 5 = absoluut mee eens
score	7 tot 35 punten
onderlinge samenhang items	goed (H = 0.44)
betrouwbaarheid	zeer goed (Rho = 0.83)

Waardering van het EVC-traject

Waarderen de onderzochte mensen met een Ervaringscertificaat het EVC-traject anders dan de mensen die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen? Kijken ze anders terug op het EVC-traject dan de mensen zonder Ervaringscertificaat? Het antwoord ziet u in tabel 5.04.

Tabel 5.04

Verschillen gemiddelde scores waardering EVC-traject onder invloed van het Ervaringscertificaat

	aantal	gemiddeld	stdev
Geen Ervaringscertificaat	281	23.38	5.87
Ervaringscertificaat	562	23.73	5.43
Totaal	843	23.62	5.57

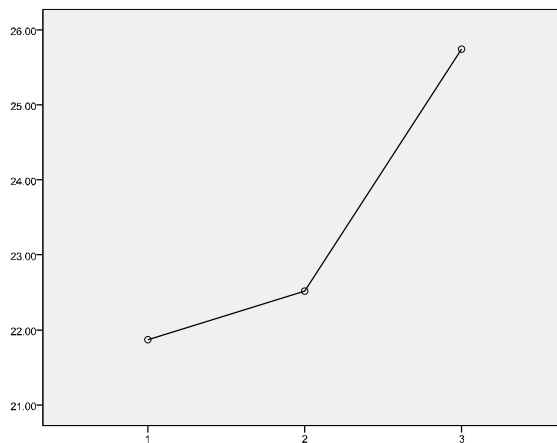
Uit de tabel maken we op dat de mensen met een Ervaringscertificaat (gemiddeld = 23.73) gemiddeld iets hoger scoren op de EVC Evaluatie Schaal dan de mensen die aan EVC begonnen en géén Ervaringscertificaat hebben gekregen (gemiddeld = 23.38). Het verschil is alleen niet significant. Wat gebeurt er echter als we de mensen die een diploma haalden apart nemen? In tabel 5.05 ziet u het overzicht.

Tabel 5.05

Verschillen gemiddelde scores waardering EVC-traject onder invloed van het Ervaringscertificaat én het diploma

	aantal	gemiddeld	stdev
Geen Ervaringscertificaat, geen diploma	179	21.87	5.64
Ervaringscertificaat, geen diploma	341	22.52	5.42
Diploma in het verlengde van EVC	323	25.75	5.02
Totaal	843	23.62	5.57

De verschillen tussen de groepen zijn nu een stuk groter. De mensen met een diploma, kennen aanzienlijk meer waarde toe aan het EVC-traject. Hun score ligt ruim 3 punten hoger dan de overige groepen. Het verschil met de groep zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma is bijna 4 punten. De verschillen tussen de groepen zijn significant ($p < .000$). In figuur 5.02 ziet u de verschillen in een grafiek weergegeven.



Figuur 5.02

Verschillen gemiddelde waardering die mensen toekennen aan het EVC-traject onder invloed van het Ervaringscertificaat en het diploma (N = 843).

- 1 = geen Ervaringscertificaat, geen diploma,
- 2 = Ervaringscertificaat, geen diploma,
- 3 = diploma in het verlengde van EVC

Effect 2 Waardering EVC

Mensen die een diploma halen, waarderen EVC meer dan de EVC-deelnemers die geen diploma halen. Op een schaal van 35 punten is het verschil met de groep EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma bijna 4 punten. Het verschil met de mensen die een Ervaringscertificaat hebben verkregen, maar geen of nog geen diploma hebben gehaald in het verlengde van EVC is ruim 3 punten.

Een voor de hand liggende verklaring is zou de kwaliteit van het EVC-traject kunnen zijn. Het EVC-traject van de mensen met een diploma kan beter zijn geweest. Het portfolio beter samengesteld, de beoordeling beter, de assessoren beter. Kortom, alle zaken waar in de EVC Valuation Scale (EVS) naar gevraagd wordt.

Maar we weten ook dat mensen die geen diploma hebben gehaald grosso modo door dezelfde EVC-aanbieders zijn bediend. Dus daar kan het niet aan liggen. Zijn de mensen die geen diploma hebben gehaald dan teleurgesteld of boos? En zien we die onvrede terug in de scores? Of hebben mensen met een diploma een kijk op de wereld die iets zonniger is? En zien we dat wellicht terug in de scores. Nadere analyse kan duidelijk maken waar de verschillen vandaan komen.

Vooralsnog concluderen we dat er sterke aanwijzingen zijn dat het halen van een diploma effect heeft op de waarde die mensen toekennen aan EVC en het Ervaringscertificaat. Een gegeven om rekening mee te houden.

5.7 effect 3 Versterking vakbekwaamheid

Uit interviews met de EVC-contactpersonen en de toets die we via een survey deden bij 163 stakeholders komt naar voren dat EVC invloed heeft op de ontwikkeling van de vakbekwaamheid van mensen. Om dit veronderstelde effect onder een grote groep mensen te toetsen, construeerden we speciaal voor dit onderzoek een onderzoeksschaal waarmee de ontwikkeling van de vakbekwaamheid kan worden gemeten. De schaal bestaat uit 11 stellingen over gebeurtenissen in het afgelopen jaar die met 'ja' of 'nee' beantwoord kunnen worden, en drukt uit of mensen in het afgelopen jaar in hun vak gegroeid zijn.

We vroegen of mensen bijvoorbeeld of ze het afgelopen jaar meer initiatief hebben genomen in hun werk of dat zij het afgelopen jaar in staat waren geweest meer kwaliteit te leveren. Om de gemiddelde scores goed te kunnen interpreteren, is het handig om te weten dat het maximale aantal punten op deze schaal 11 punten is. De gemiddelde score op deze schaal was 4.55. We duiden deze onderzoeksschaal aan met de naam **Vocational Competence Development Scale (VCDS)**. De complete VCDS onderzoeksschaal vindt u in bijlage 15.

Vocational Competence Development Scale (VCDS)

Stoel & Wentzel (2011)

items	11
schaal	0 tot 1
categorieën	0 = nee, 1 = ja
score	0 tot 11 punten
onderlinge samenhang items	goed (H = 0.49)
betrouwbaarheid	zeer goed (Rho = 0.86)

De gemiddelde score vergeleken

We vergeleken in eerste instantie de gemiddelde scores van de groep met een Ervaringscertificaat en de groep zonder Ervaringscertificaat. Uit tabel 5.06 is op te maken dat EVC-deelnemers zonder een Ervaringscertificaat gemiddeld 4.43 scoren op deze onderzoeksschaal. De score van de mensen met een Ervaringscertificaat is gemiddeld 4.20. Een test wijst uit dat het verschil tussen de twee groepen niet significant is ($p = .221$).

Tabel 5.06

Verschillen gemiddelde scores ontwikkeling vakbekwaamheid onder invloed van het Ervaringscertificaat

	aantal	gemiddeld	stdev
Geen Ervaringscertificaat	470	4.43	3.23
Ervaringscertificaat	610	4.20	3.10
Totaal	1080	4.30	3.16

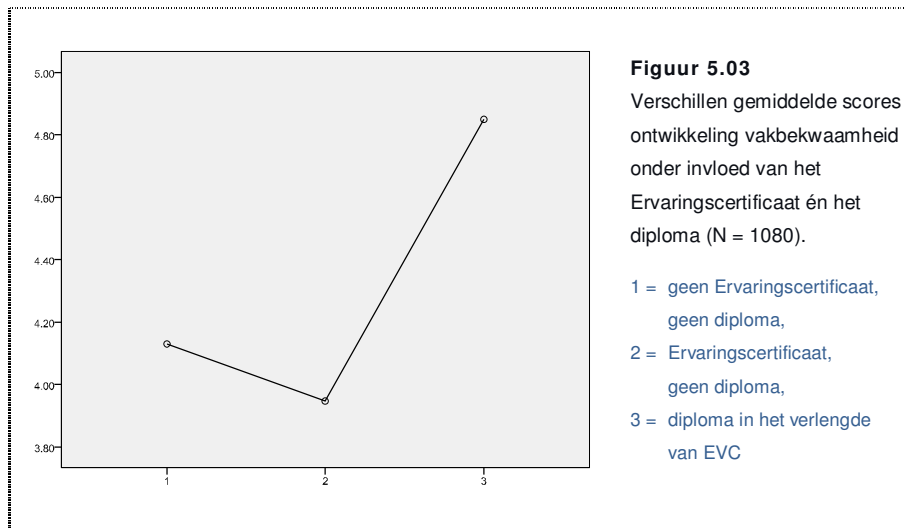
Het valt op dat de EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat op de VCDS-schaal hoger scoren. Dat is tegen de verwachting in. Maar de verschillen zijn zo klein dat we dit kunnen toeschrijven aan toeval. Wellicht dat we iets wijzer worden als we de groep EVC-deelnemers die een opleiding heeft gedaan en een diploma heeft gehaald apart nemen. De resultaten daarvan ziet u in tabel 5.07.

Tabel 5.07

Verschillen gemiddelde scores ontwikkeling vakbekwaamheid onder invloed van het Ervaringscertificaat én het diploma

	aantal	gemiddeld	stdev
Geen Ervaringscertificaat, geen diploma	352	4.13	2.91
Ervaringscertificaat, geen diploma	377	3.95	2.90
Diploma in het verlengde van EVC	351	4.85	3.57
Totaal	1080	4.30	3.16

Tabel 5.07 laat zien dat de score van de groep EVC-deelnemers met een diploma beduidend hoger ligt dan de andere EVC-deelnemers. De gemiddelde score van deze groep is 4.85. De scores van de andere groepen zijn beduidend lager en wijken significant af van de gemiddelde score van de mensen met een diploma. De mensen met alleen een Ervaringscertificaat scoren gemiddeld 3.95. De mensen zonder Ervaringscertificaat 4.13. De verschillen tussen de laatste twee groepen zijn niet significant ($p = .777$). Zie ook figuur 5.03.



Effect 3 Versterking vakbekwaamheid

Als we kijken naar de ontwikkeling van de vakbekwaamheid in het werk van de 1080 onderzochte EVC-deelnemers, valt op dat de mensen die in het verlengde van EVC een diploma hebben gehaald zich op meer punten ontwikkelen dan de overige EVC-deelnemers. Hun zelfvertrouwen neemt toe, en het jaar voorafgaand aan het onderzoek namen ze meer initiatief en verantwoordelijkheid in hun werk. Het halen van een diploma maakt dus nogal een verschil.

5.8 effect 4 Zelf Loopbaan Management

Gaan mensen die aan EVC hebben deelgenomen ook actiever aan de slag met de ontwikkeling van hun loopbaan? Nemen ze het heft in eigen handen? Vertonen ze meer Zelf Loopbaan Management gedrag? Dat zijn interessante vragen. We onderzochten dit door gebruik te maken van de **Career Self-Management Behavior (CSMB)** vragenlijst van Weng en McElroy (2010)²⁵. Deze CSMB-schaal bestaat uit 11 stellingen waarmee we inzicht krijgen in drie zaken.

Verkennen loopbaanmogelijkheden Verkennen mensen actief de mogelijkheden die hun loopbaan biedt (stelling 1, 2 en 3)? Een stelling is bijvoorbeeld 'Ik ben altijd wel op zoek naar informatie over mijn vak en het soort werk waar ik in geïnteresseerd ben.'

Plannen loopbaan Maken EVC-deelnemers duidelijke loopbaanplannen (stelling 4, 5, 6 en 7)? Een stelling is 'Ik zie heel duidelijk voor me waar ik naar toe wil in mijn werk en loopbaan.'

²⁵ De lijst is een doorontwikkeling van de schalen van Noe (1996) en Zikic en Klehe (2006)

Uitvoeren loopbaanactiviteiten Gaan mensen concreet aan de slag om van hun loopbaanontwikkeling werk te maken? Wat is de strategie die iemand volgt bij het managen van zijn loopbaan (stelling 8, 9, 10 en 11)? Een voorbeeld van één van de stellingen: 'Ik probeer altijd nieuwe kennis en vaardigheden op te doen om te zorgen dat ik verder kom in mijn loopbaan'. De volledige CSMB-onderzoeksschaal vindt u in bijlage 16.

Career Self-Management Behavior (CSMB)

Noe (1996); Zikic & Klehe (2006); Weng en McElroy (2010)

items	11
schaal	1 tot en met 5
categorieën	1= absoluut niet mee eens, 5 = absoluut mee eens
score	11 tot 55 punten
onderlinge samenhang items	goed (H = 0.45)
betrouwbaarheid	zeer goed (Rho = 0.89)

De gemiddelde score vergeleken

Uit tabel 5.08 blijkt dat de gemiddelde score van de EVC-deelnemers met een Ervaringscertificaat bijna anderhalve punt hoger is als de groep zonder Ervaringscertificaat. Het verschil is ook significant ($p = .003$). Het Ervaringscertificaat lijkt mensen dus aan te zetten om actiever met hun loopbaan aan de slag te gaan.

Tabel 5.08

Verschillen gemiddelde scores Zelf Loopbaan Management onder invloed van het Ervaringscertificaat

	aantal	gemiddeld	stdev
Geen Ervaringscertificaat	470	34.08	7.61
Ervaringscertificaat	610	35.42	7.31
Totaal	1080	34.84	7.47

Uit de volgende tabel, tabel 5.09, is op te maken dat de gemiddelde score van de mensen met een Ervaringscertificaat ook zichtbaar blijft als we de mensen met een diploma uit de groep halen. De gemiddelde score op de Career Self-Management Behavior onderzoeksschaal van de groep met een Ervaringscertificaat is 35.19. Dat is 1.35 hoger dan de groep die géén Ervaringscertificaat heeft verkregen.

Tabel 5.09

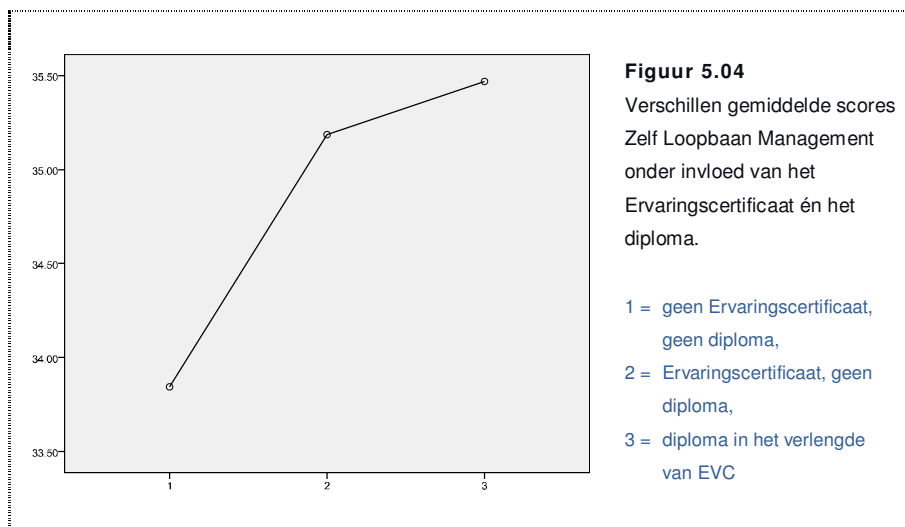
Verschillen gemiddelde scores Zelf Loopbaan Management onder invloed van het Ervaringscertificaat én het diploma

	aantal	gemiddeld	stdev
Geen Ervaringscertificaat, geen diploma	352	33.84	7.27
Ervaringscertificaat, geen diploma	377	35.19	7.10
Diploma in het verlengde van EVC	351	35.47	7.96
Totaal	1080	34.84	7.47

Als we de verschillen tussen de groep EVC-deelnemers mét en zonder Ervaringscertificaat tetsen, zien we dat het verschil ook hier significant is. De kans dat het verschil tussen de groepen op toeval berust, is namelijk zo'n 3.6%. Die kans lijkt vrij klein. We stelden echter dat we spreken van een effect op het moment dat de kans op toeval kleiner is dan 1%. *Beyond reasonable doubt*. En dat is hier niet het geval.

Toch is het verschil dat we waarnemen belangrijk. Het geeft namelijk aan dat het verkrijgen van het Ervaringscertificaat op zichzelf een effect lijkt te hebben op de manier waarop mensen met hun loopbaan omgaan. Een klein effect op een schaal van 44 punten, nog niet boven elke twijfel verheven, maar wel interessant.

Figuur 5.04 laat het effect van het Ervaringscertificaat iets beter zien. Figuur 5.04 maakt ook duidelijk dat de groep EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma een stuk minder actief is op het gebied van Zelf Loopbaan Management. De groep blijft vooral ten opzichte van de mensen met een diploma achter. Het verschil is significant. Het niet verkrijgen van een Ervaringscertificaat of halen van een diploma maakt hier dus het verschil. De groep mensen die in hun EVC-traject nog zonder formele erkenning van hun competenties zijn, valt opnieuw uit de toon.



De CSMB-scores nader onderzocht

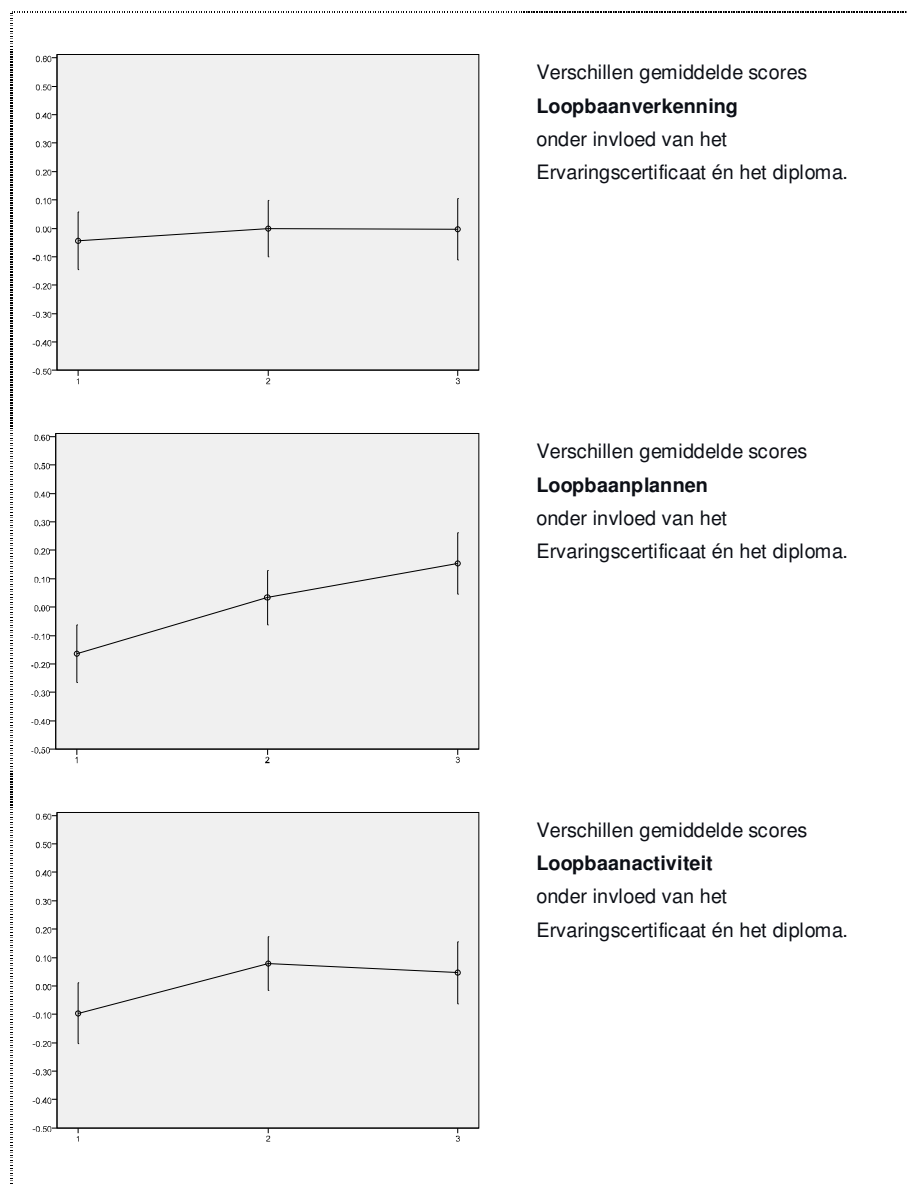
De CSMB-schaal waarmee we de loopbaanactiviteiten onderzochten, bestaat uit drie subschalen. Zoals al eerder gezegd, gaan de eerste drie vragen over het verkennen van loopbaanmogelijkheden, de volgende vier vragen gaan over het plannen van je loopbaan en de laatste vier vragen gaan over het 'doen' of uitvoeren van de loopbaanactiviteiten. Omdat we verschillen tussen de groepen constateerden die niet helemaal significant zijn, wilden we weten of de scores op de subschalen wel significant zijn. Dat zou nuttige informatie op kunnen leveren. Zijn er verschillen, dan weten we in de toekomst waar we in het EVC-traject aandacht aan moeten besteden. Zeker omdat we uit eerdere onderzoeken weten dat Career Self-Management Behavior direct invloed heeft op de employability van mensen, op hun arbeidsmarktkansen. CSMB is dus een belangrijke schakel in de bevordering van employability.

We bekeken de verschillen in scores voor de drie subschalen. In figuur 5.05 ziet u de scores naast elkaar in een grafiek. Om de scores goed te kunnen vergelijken zorgden we ervoor dat de gemiddelde scores van de subschalen en de spreiding binnen de subschalen gelijk is²⁶.

Uit de drie grafieken kunt u opmaken dat de verschillen niet spectaculair groot zijn. Het waarneembare verschil zit vooral in het plannen van de loopbaan (de middelste grafiek). De EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma hebben een minder duidelijk beeld bij wat hun loopbaan hen in de toekomst gaat brengen. Verder is opvallend dat de mensen mét een Ervaringscertificaat en zónder diploma het meest actief zijn als het gaat om het daadwerkelijk aan de slag gaan met hun loopbaanontwikkeling. Het verschil met de andere groepen is alleen niet significant.

Figuur 5.05

De mate waarin mensen actief bezig zijn met de ontwikkeling van hun loopbaan, 3 subschalen CSMB



²⁶ gemiddeld = 0, standaarddeviatie = 1

Effect 4 Zelf Loopbaan Management

Uit wetenschappelijk onderzoek weten we dat Career Self-Management Behavior (CSMB) invloed heeft op employability. EVC zouden we kunnen opvatten als een vorm van Career Self-Management Behavior (Zelf Loopbaan Management).

Uit dit onderzoek blijkt dat het wel of niet verkrijgen van het Ervaringscertificaat verband houdt met de mate waarin mensen actief met hun loopbaan aan de slag gaan. Het Ervaringscertificaat lijkt mensen aan te zetten om actiever met hun loopbaan aan de slag te gaan. Het effect van het diploma is nog overtuigender. En dan met name op de activiteiten die gericht zijn op het plannen van de loopbaan.

Vooraf de groep EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma is zichtbaar minder actief in het managen van haar loopbaan. Met name als het gaat om het plannen van de loopbaan en het stellen van loopbaandoelen.

EVC afronden zonder Ervaringscertificaat of zonder diploma zou remmend kunnen werken op de loopbaanactiviteiten van mensen. Het zou de verschillen in de scores kunnen verklaren. Zeker weten we dit niet, maar we moeten de mensen die aan EVC beginnen en geen Ervaringscertificaat verkrijgen en ook geen diploma halen in de gaten houden. Als EVC deze mensen, om wat voor redenen dan ook, heeft gedemotiveerd om zelf met hun loopbaan aan de slag te gaan en er verantwoordelijkheid voor te dragen, is een belangrijk doel gemist.

Nadere analyses zijn nodig om te kijken in hoeverre achtergrondkenmerken en omstandigheden invloed hebben op de relatief lagere Zelf Loopbaan Management scores van de EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma.

5.9 effect 5 Zelf Gepercipieerde Employability

Eén van de verwachtingen en veronderstelde effecten van EVC is dat EVC mensen meer kansen biedt op de arbeidsmarkt. Als we nieuwsgierig zijn naar één effect, dan is het wel het effect van EVC op de employability van mensen.

Om een inschatting te maken van hoe mensen hun kansen op de arbeidsmarkt voor zichzelf zien - zelf gepercipieerde employability - maakten we gebruik van de bekende **Perceived Employability** schaal van Berntson en Marklund (2007). Het is een schaal die de employability meet aan de hand van de kansen die mensen zichzelf op de arbeidsmarkt toedichten. Deze onderzoeksschaal blijkt een goede indicator te zijn van de werkelijke kans die mensen hebben op de arbeidsmarkt. We gingen na of de mensen die aan het onderzoek meedoen en een Ervaringscertificaat hebben verkregen een rooskleuriger beeld hebben van hun kansen op de arbeidsmarkt dan andere deelnemers. De Perceived Employability schaal bevat 5 stellingen waarop mensen kunnen reageren. Voorbeelden van stellingen zijn: 'Aan de ervaring die ik heb, is behoefte op de arbeidsmarkt' en 'Ik ken veel mensen op wie ik een beroep kan doen om aan een nieuwe (soortgelijke of betere) baan te komen.' De laagste score is 5, de hoogste 25. Hoe hoger de score, hoe meer vertrouwen iemand heeft in zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt. De volledige Perceived Employability schaal vindt u in bijlage 17.

Perceived Employability (PE)

Berntson en Marklund (2007)

items	5
schaal	1 tot en met 5
categorieën	1 = absoluut niet mee eens, 5 = absoluut mee eens
score	5 tot 25 punten
onderlinge samenhang items	zeer goed (H = 0.65)
betrouwbaarheid	zeer goed (Rho = 0.89)

Scores op Perceived Employability vergeleken

In de onderstaande tabel ziet u de gemiddelde scores van mensen die EVC hebben gedaan en géén Ervaringscertificaat hebben gekregen, en de gemiddelde scores van de mensen die EVC hebben gedaan en wél een Ervaringscertificaat hebben gekregen.

Tabel 5.10

Versillen gemiddelde scores zelf gepercipieerde employability onder invloed van het Ervaringscertificaat

	aantal	gemiddeld	stdev
Geen Ervaringscertificaat	470	13.62	4.37
Ervaringscertificaat	610	13.84	4.08
Totaal	1080	13.74	4.20

Uit tabel 5.10 kunnen we opmaken dat er nauwelijks verschillen zijn. De gemiddelde scores liggen dicht tegen elkaar aan. Nader onderzoek laat zien dat ook op de afzonderlijke stellingen uit de Perceived Employability schaal geen noemenswaardige verschillen tussen de twee groepen naar voren komen.

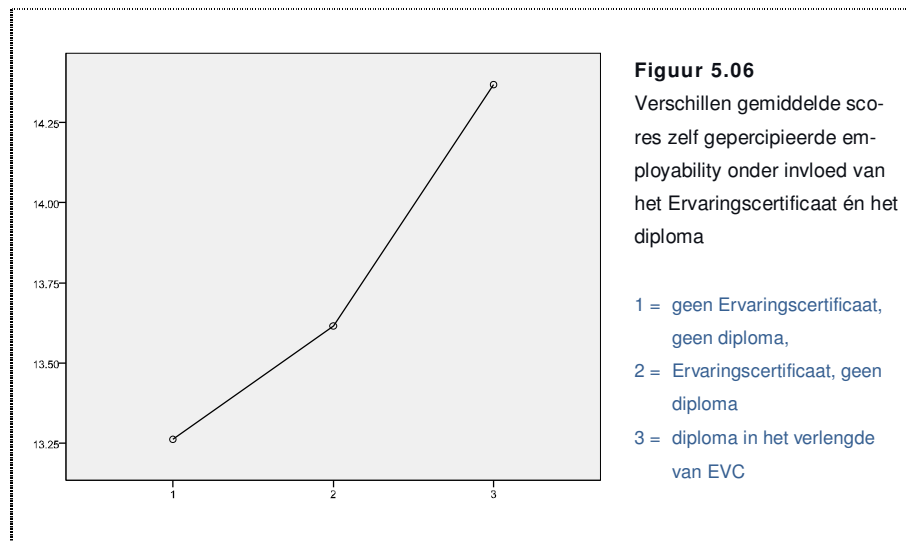
Tabel 5.11

Versillen gemiddelde scores zelf gepercipieerde employability onder invloed van het Ervaringscertificaat én het diploma

	aantal	gemiddeld	stdev
Geen Ervaringscertificaat, geen diploma	352	13.26	4.32
Ervaringscertificaat, geen diploma	377	13.62	3.92
Diploma in het verlengde van EVC	351	14.37	4.32
Totaal	1080	13.74	4.20

Als we de mensen met een diploma apart nemen, zien we een aantal verschuivingen. In tabel 5.11 valt direct op dat er nu wel verschillen tussen de groepen onderling zijn. Als we de grootte van die verschillen tussen de groepen testen, blijken ze significant. De kans dat de onderlinge verschillen op toeval berusten, is namelijk 0.2% of minder ($p = .002$).

Figuur 5.06 helpt om de verschillen tussen de groepen te duiden. Als we goed kijken, valt op dat met name de gemiddelde score van de groep van 351 mensen met een diploma aanzienlijk hoger is dan de andere twee groepen. Vergelijkbaar met het gemiddelde van de hele groep (gemiddelde = 13.74) is de gemiddelde score van 351 mensen met diploma 0.63 punten hoger (gemiddelde = 14.37). We zien verder dat de score van de mensen die aan EVC hebben deelgenomen en géén Ervaringscertificaat hebben gehad en ook géén diploma heeft gehaald (gemiddeld = 13.26) veel lager is dan de groep met een diploma op zak. Dat verschil is significant ($p = .002$). Ook het verschil tussen mensen met een diploma en mensen met een Ervaringscertificaat is significant ($p = .042$). Het verschil tussen mensen met een Ervaringscertificaat en mensen zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma is niet significant ($p = .575$).



Effect 5 Zelf gepercipieerde employability

Als het gaat om de kansen die mensen zichzelf toekennen op de arbeidsmarkt lijkt het erop dat het Ervaringscertificaat geen verschil maakt en het diploma wél. Maar welke conclusies kunnen we daaraan ontleen? Heeft het Ervaringscertificaat totaal geen effect? Of kan het zijn dat op de een of andere manier het gewenste effect van het Ervaringscertificaat op het vertrouwen in de eigen employability pas aan het licht komt op het moment dat mensen hun Ervaringscertificaat hebben omgezet in een diploma? Moeten we het zo zien dat het Ervaringscertificaat alleen een kans is op een verhoogde inzetbaarheid? En dat die kans eerst moet worden omgezet in een diploma voordat we ervan kunnen profiteren?

Als het gaat om hoe mensen hun kansen op de arbeidsmarkt inschatten, lijkt het vooral het diploma te zijn dat voor de verschillen zorgt. En we weten inmiddels dat het Ervaringscertificaat grote invloed heeft op het halen van het diploma. Het beeld dient zich aan dat het Ervaringscertificaat in de praktijk lijkt te werken als een soort katalysator. Het Ervaringscertificaat als versneller om een diploma te halen. En dat pas met het diploma het vertrouwen in de eigen kansen op de arbeidsmarkt toeneemt. Een beeld waar we het fijne van willen weten.

5.10 effect 6 Objectieve loopbaanprogressie

We onderzochten in hoeverre mensen die EVC hebben gedaan, concrete stappen voorwaarts maken in hun loopbaan. We maakten gebruik van een speciaal voor dit onderzoek ontwikkelde onderzoeksschaal om objectieve loopbaanprogressie te meten, de **Objective Career Progression schaal (OCP-schaal)**. Deze schaal bestaat uit 6 stellingen over 6 verschillende loopbaanstappen, die in oplopende mate concreter en meer objectief waarneembaar worden. De stellingen kunnen met 'ja' of 'nee' beantwoord worden. Voorbeelden van stellingen zijn: 'In het afgelopen jaar ben ik een stap verder gekomen in mijn loopbaan', en 'In het afgelopen jaar heb ik promotie gemaakt.' De volledige Objective Career Progression onderzoeksschaal vindt u in bijlage 18.

Objective Career Progression (OCP)

Stoel & Wentzel (2011)

items	6
schaal	0 tot en met 1
categorieën	0 = nee, 1 = ja
score	0 tot 6 punten
onderlinge samenhang items	goed (H = 0.41)
betrouwbaarheid	goed (Rho = 0.76)

De gemiddelde score vergeleken

We keken of het hebben van een Ervaringscertificaat samenhang vertoont met de scores op de Objective Career Progression schaal. De resultaten ziet u in tabel 5.12.

Tabel 5.12

Verschillen gemiddelde scores objectieve loopbaanprogressie onder invloed van het Ervaringscertificaat

	aantal	gemiddeld	stdev
Geen Ervaringscertificaat	470	1.06	1.50
Ervaringscertificaat	610	1.12	1.51
Totaal	1080	1.09	1.51

Uit tabel 5.12 maken we op dat de deelnemers aan EVC het jaar voorafgaand aan het onderzoek (2009) gemiddeld 1 loopbaanstap hebben gemaakt. De onderlinge verschillen tussen de twee groepen onderling zijn niet groot. De gemiddelde score van de groep die geen Ervaringscertificaat heeft verkregen, is 1.06. Die van de mensen met een Ervaringscertificaat is 1.12²⁷. We namen de groep mensen die in het kader van EVC een diploma heeft gehaald apart en vergeleken de onderlinge gemiddelde scores opnieuw. Dat leverde de volgende interessante resultaten op.

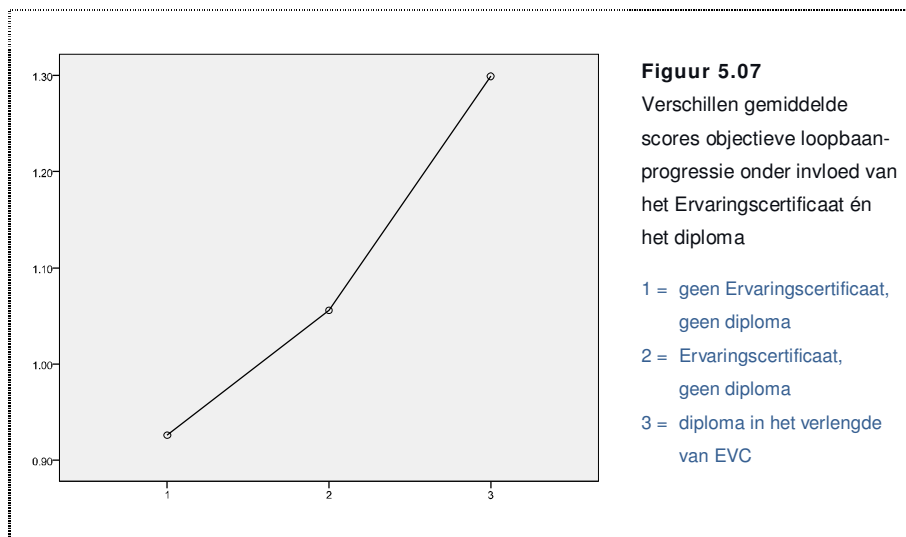
²⁷ Opgemerkt moet worden dat de meeste mensen (560) het jaar voorafgaand aan het onderzoek geen loopbaanstap hebben gemaakt. 225 mensen maakten één soort loopbaanstap. 105 mensen maken twee soorten loopbaanstappen. 190 mensen maken drie of meer soorten loopbaanstappen. Deze verdeling zorgt ervoor dat de standaarddeviatie groter is dan het gemiddelde (overdispersie). In de verdere analyses (hoofdstuk 6), zullen we de variabele Objectieve loopbaanprogressie vereenvoudigen (dichotomisieren) tot wél of géén loopbaanstap gemaakt.

Tabel 5.13

Verschillen gemiddelde scores objectieve loopbaanprogressie onder invloed van het Ervaringscertificaat én het diploma

	aantal	gemiddeld	stdev
Geen Ervaringscertificaat, geen diploma	352	.93	1.35
Ervaringscertificaat, geen diploma	377	1.06	1.49
Diploma in het verlengde van EVC	351	1.30	1.66
Totaal	1080	1.09	1.51

Uit tabel 5.13 blijkt dat de groep mensen die als vervolg op EVC een diploma heeft gehaald ten opzichte van de andere groepen gemiddeld de meeste loopbaanstappen maakt. Als we de verschillen in een grafiek zetten (figuur 5.07), zien we duidelijk dat de score van de groep EVC-ers die een diploma heeft gehaald, hoger ligt dan de rest. Het verschil met de groep zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma is significant. De kans dat dit toeval is, is kleiner dan 1%. Het verschil met de groep mensen met Ervaringscertificaat en geen diploma is te klein om als significant te worden beschouwd.



Effect 6 Objectieve Loopbaanprogressie

De groep mensen die als vervolg op EVC een diploma heeft gehaald maakt ten opzichte van de andere twee groepen gemiddeld de meeste loopbaanstappen. Het verschil met de onderzochte groep EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma is significant. We kunnen dus zeggen dat de onderzochte groep mensen met diploma gemiddeld meer kans hebben op concrete, objectief waarneembare loopbaanstappen dan de groep zonder certificaat en diploma.

Mensen met een Ervaringscertificaat maken gemiddeld ook meer loopbaanstappen, alleen is het verschil met de groep EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma niet significant.

Ook als het gaat om loopbaanprogressie zien we dat het gewenste effect van het Ervaringscertificaat niet direct tot uiting komt. De kans op loopbaanprogressie neemt toe als in het vervolg van EVC een opleiding wordt afgesloten met een diploma.

5.11 effect 7 Zelf gepercipieerd loopbaansucces

We onderzochten tot slot welke effect het Ervaringscertificaat heeft op het loopbaansucces van mensen. Dat wil zeggen, het effect op het loopbaansucces dat de EVC-deelnemers zelf ervaren.

We vroegen de deelnemers aan het onderzoek hoe tevreden ze zijn met het verloop van hun loopbaan door hen 5 stellingen voor te leggen uit de zogeheten **Self Perceived Self Referent Career Success (SPSRCS)** onderzoeksschaal ontwikkeld door Greenhaus et al. (1990). We lieten iedereen een uitspraak doen aan de hand van de 5 stellingen - op een schaal van 1 tot en met 5 - hun of ze vinden dat ze goed op weg zijn om hun loopbaandoelen te bereiken. Een voorbeeld van een stelling is 'Als ik kijk naar de successen die ik tot nu toe in mijn loopbaan heb bereikt, ben ik erg tevreden.' De complete Self Perceived Self Referent Career Success onderzoeksschaal ziet u terug in bijlage 19.

Self Perceived Self Referent Career Success (SPSRCS)

Greenhaus et al. (1990)

items	5
schaal	1 tot en met 5
categorieën	1= absoluut niet mee eens, 5 = absoluut mee eens
score	5 tot 25 punten
onderlinge samenhang items	zeer goed (H = 0.66)
betrouwbaarheid	zeer goed (Rho = 0.89)

Scores loopbaansucces vergeleken

Eerst vergeleken we, zoals gebruikelijk in dit hoofdstuk, de groep EVC-deelnemers met Ervaringscertificaat en de groep deelnemers zonder Ervaringscertificaat.

Tabel 5.14

Verschillen gemiddelde scores zelf gepercipieerd loopbaansucces onder invloed van het Ervaringscertificaat

	aantal	gemiddeld	stdev
Aan EVC deelgenomen, geen Ervaringscertificaat	470	16.18	4.13
Aan EVC deelgenomen, Ervaringscertificaat	610	17.12	3.99
Totaal	1080	16.71	4.07

Uit tabel 5.14 komt naar voren dat de score van de groep die een Ervaringscertificaat heeft gekregen (17.12) bijna een vol punt (0.94) hoger is dan de gemiddelde score van de mensen die aan EVC hebben deelgenomen en geen Ervaringscertificaat hebben verkregen. Het verschil is, als we het testen, ook significant ($p < .000$). Wat gebeurt er echter als we de mensen die een diploma hebben gehaald uit de groep mensen met een Ervaringscertificaat verwijderen? Blijft het effect van het Ervaringscertificaat dan overeind? Dat zien we in de volgende tabel.

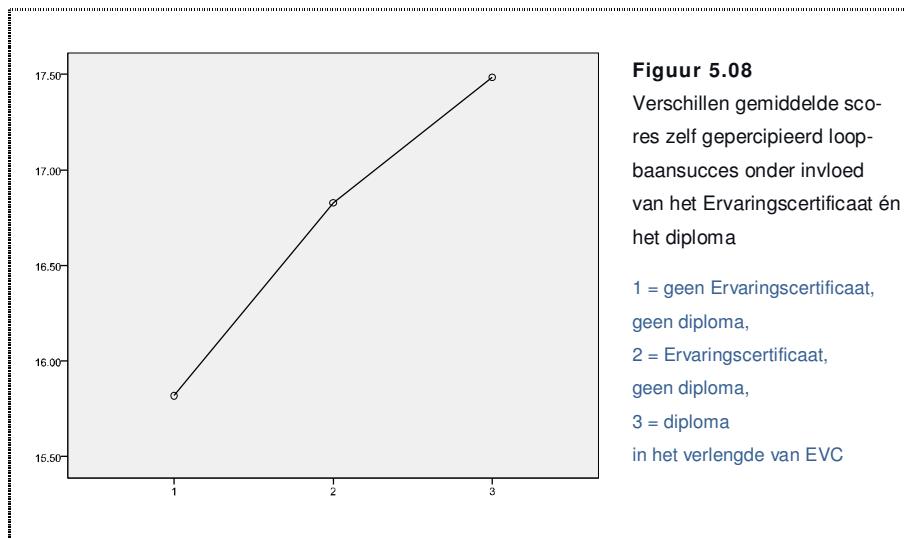
Tabel 5.15

Verschillen gemiddelde scores zelf gepercipieerd loopbaansucces onder invloed van het Ervaringscertificaat en het diploma

	aantal	gemiddeld	stdev
Geen Ervaringscertificaat, geen diploma	352	15.82	4.11
Ervaringscertificaat, geen diploma	377	16.83	4.19
Diploma in het verlengde van EVC	351	17.48	3.76
Totaal	1080	16.71	4.07

Uit tabel 5.15 maken we op dat de onderlinge verschillen tussen de gemiddelde scores van de drie groepen groter worden. Als we de verschillen tussen de groepen testen, zijn ze significant. De gemiddelde score van de mensen met een Ervaringscertificaat is significant hoger dan de groep EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma ($p = .003$). De mensen met een diploma ervaren het meeste loopbaansucces. Hun score (gemiddeld = 17.48) is significant hoger dan de score van de EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat. De gemiddelde score is echter niet significant hoger dan de mensen met een Ervaringscertificaat zonder diploma ($p = .076$). Het effect van het Ervaringscertificaat lijkt dus op eigen benen te staan. Die verschillen tussen de groepen worden nog eens duidelijk weergegeven in figuur 5.08.

De groep die (nog) zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma is, scoort ook op dit effect het laagst (15.82). Hun score is significant lager dan de scores van de mensen met een Ervaringscertificaat (verschil = -1.01, $p = .003$) en de mensen met een diploma (verschil = -1.67, $p < .000$).



Effect 7 Zelf Gepercipieerd Loopbaansucces

We zien dat het diploma wederom het verschil verklaart. Dit keer het verschil in de scores die we hebben gemeten op het succes dat de onderzochte mensen ervaren bij het verloop van hun loopbaan. Maar ook het wel of niet verkrijgen van het Ervaringscertificaat maakt een duidelijk verschil.

Het verschil met de groep die aan EVC heeft deelgenomen en géén Ervaringscertificaat of diploma heeft gekregen, is significant. Het verkrijgen van het Ervaringscertificaat heeft invloed op het succes dat mensen ervaren. Maar omgekeerd kan het ook. Het niet verkrijgen van het Ervaringscertificaat kan ook een domper zijn op het loopbaansucces dat mensen ervaren.

Naast het effect van het Ervaringscertificaat op het halen van diploma, lijkt het erop dat we hier voor de tweede keer een eigenstandig effect van het Ervaringscertificaat waarnemen. Maar het waargenomen effect kan ook een keerzijde hebben. Als het zo is dat het vroegtijdig afhaken van mensen in het EVC-proces voor een negatief effect zorgt, dan hebben we het tegenovergestelde bereikt.

5.12 Alle effecten van het Ervaringscertificaat op een rij

Alle effecten waarvan we op basis van het vooronderzoek veronderstelden dat ze verband houden met het wel of niet verkrijgen van het Ervaringscertificaat zetten we in deze paragraaf op een rij. Voor het diploma doen we dat in de volgende paragraaf, 5.13. We geven aan of we de veronderstelde relatie ook in de praktijk bij 1080 EVC deelnemers terugzagen. In figuur 5.09 en tabel 5.16 op de volgende pagina vergelijken we de gemiddelde scores van de twee groepen. Groep 1 EVC-deelnemers (470) die geen Ervaringscertificaat verkregen en groep 2 EVC-deelnemers die wel een Ervaringscertificaat verkregen (610). We maakten de vergelijking voor de zeven verschillende effectvariabelen. Dat levert 14 scores op die duidelijk maken wat het verschil is tussen het verkrijgen van een Ervaringscertificaat en het niet verkrijgen van een Ervaringscertificaat. Om de resultaten op de zeven effectvariabelen onderling goed met elkaar te kunnen vergelijken, standaardiseerden we alle scores²⁸.

Effect 1 Diploma

Er is een duidelijk en zeer sterk verband tussen het verkrijgen van het Ervaringscertificaat en het halen van een diploma.

Effect 2 Waardering EVC

Het wel of niet verkrijgen van het Ervaringscertificaat heeft geen noemenswaardig effect op de waardering voor EVC en het Ervaringscertificaat.

Effect 3 Versterking vakbekwaamheid

De mensen met een Ervaringscertificaat ontwikkelen zich niet anders in hun werk dan mensen die geen Ervaringscertificaat verkrijgen.

Effect 4 Zelf Loopbaan Management

Er zijn lichte aanwijzingen dat het Ervaringscertificaat mensen aanzet tot een meer actieve loopbaanontwikkeling.

Effect 5 Zelf gepercipieerde employability

Het wel of niet verkrijgen van het Ervaringscertificaat heeft geen invloed op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt.

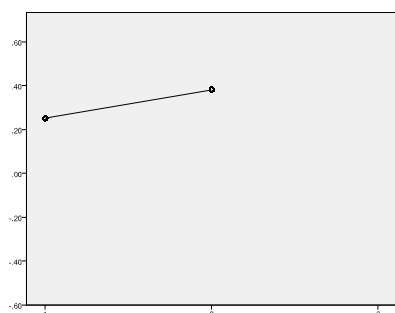
Effect 6 Objectieve loopbaanprogressie

Het wel of niet verkrijgen van het Ervaringscertificaat lijkt geen invloed te hebben op het aantal stappen voorwaarts dat mensen in hun loopbaan maakt.

Effect 7 Zelf gepercipieerd loopbaansucces

Er zijn aanwijzingen dat het verkrijgen van het Ervaringscertificaat effect heeft op het loopbaansucces dat mensen zelf ervaren.

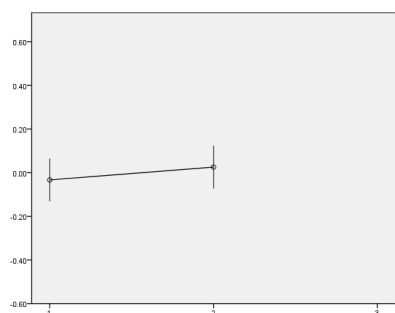
²⁸ De gemiddelde scores van alle zeven effectvariabelen werden op nul werden gezet. Als groepen een negatieve score hebben, is duidelijk dat ze beneden het gemiddelde scoren. Groepen die een positieve score hebben, scoren boven het gemiddelde. De spreiding van de scores van alle effectvariabelen is vergelijkbaar gemaakt door de standaarddeviatie van de zeven effectvariabelen op 1 te zetten. Op deze manier kan uit de grafieken snel de relatieve sterkte van het effect van het Ervaringscertificaat of het diploma worden aflezen. Voor het effect van het Ervaringscertificaat op het diploma geven we in de grafiek aan hoe groot de kans is op een diploma. Deze score is dus niet gestandaardiseerd.



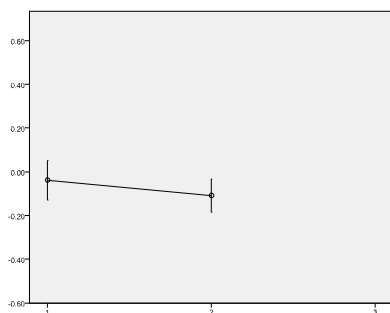
Figuur 5.09

Verschillen gemiddelde gestandaardiseerde scores op de zes effectvariabelen onder invloed van het Ervaringscertificaat

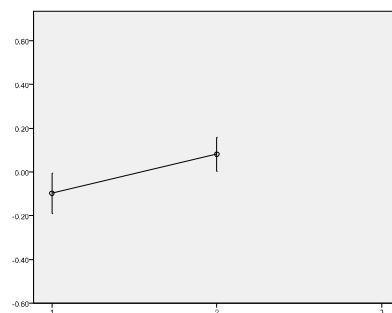
Effect 1 Diploma



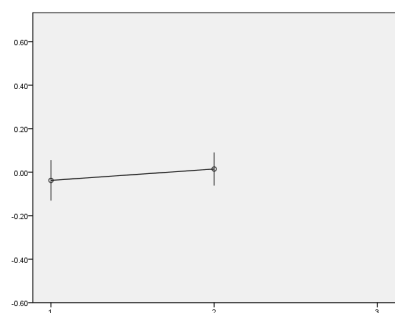
Effect 2 Waardering EVC



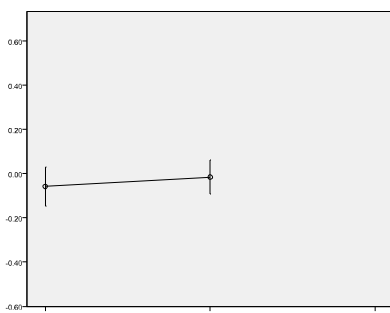
Effect 3 Versterking vakbekwaamheid



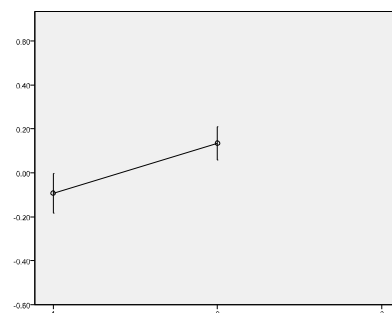
Effect 4 Zelf Loopbaan Management



Effect 5 Zelf Gepercipieerde Employability



Effect 6 Objectieve loopbaanprogressie



Effect 7 Zelf gepercipieerd loopbaansucces

1 = geen Ervaringscertificaat, 2 = Ervaringscertificaat

Tabel 5.16

Verschillen gemiddelde gestandaardiseerde scores op de zeven effectvariabelen onder invloed van het Ervaringscertificaat

		Groep 1	Groep 2	
1	Diploma	.25	.38	Groep 2 verschilt significant van groep 1
2	Waardering voor EVC	-.03	.03	
3	Versterking vakbekwaamheid	-.04	-.11	
4	Zelf Loopbaan Management	-.10	.08	Groep 2 verschilt significant van groep 1 *
5	Zelf gepercipieerde employability	-.04	-.01	
6	Objectieve loopbaanprogressie	-.06	-.02	
7	Zelf gepercipieerd loopbaansucces	-.09	.13	Groep 2 verschilt significant van groep 1

Groep 1 Geen Ervaringscertificaat, **Groep 2** Ervaringscertificaat

* De kans op toeval is ongeveer 3.6%. Bij een grenswaarde van 1% is het verschil niet geheel *beyond reasonable doubt*.

5.13 Alle effecten van het diploma op een rij

Om een goed overzicht te krijgen van de effecten van het diploma op de andere 6 effectvariabelen, zetten we in deze paragraaf alle scores op een rij. U ziet hier zes in plaats van zeven effecten. Het eerste effect was namelijk het effect van het Ervaringscertificaat op het diploma. In deze paragraaf bespreken we het effect dat het diploma (effect 1) heeft op de andere effecten.

In figuur 5.10 en tabel 5.17 vergelijken we de scores van drie groepen: 1) de groep van EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma 2) de EVC-deelnemers met Ervaringscertificaat, zonder diploma en 3) alle mensen die een diploma hebben gehaald in het verloop van hun EVC-traject.

Effect 2 Waardering EVC

De mensen die als gevolg van het EVC-traject een diploma hebben gehaald, spreken gemiddeld aanzienlijk meer waardering uit voor EVC dan de groepen die geen diploma hebben gehaald. De mensen met een Ervaringscertificaat en zonder diploma waarderen EVC niet anders dan de EVC-deelnemers die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen en geen diploma hebben gehaald.

Effect 3 Versterking vakbekwaamheid

Het halen van een diploma lijkt een positief effect te hebben op het versterken van de vakbekwaamheid. Ten opzichte van de twee groepen EVC-deelnemers zonder diploma, scoort de groep met diploma significant hoger.

Effect 4 Zelf Loopbaan Management

Het effect van het diploma op Zelf Loopbaan Management is beperkt. De groep met het diploma scoort significant wel hoger dan de groep mensen die aan het EVC-traject geen Ervaringscertificaat en ook geen diploma heeft overgehouden (groep 1). Ten opzichte van de groep met het Ervaringscertificaat scoort de groep diplomabezitters niet veel hoger.

Effect 5 Zelf Gepercipieerde Employability

Het diploma heeft een beperkte invloed op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt. Alleen ten opzichte van de groep mensen die EVC gedaan heeft en daar geen diploma of Ervaringscertificaat aan over heeft gehouden, is het verschil significant. Ten opzichte van de groep met alleen een Ervaringscertificaat is het verschil verwaarloosbaar.

Effect 6 Objectieve loopbaanprogressie

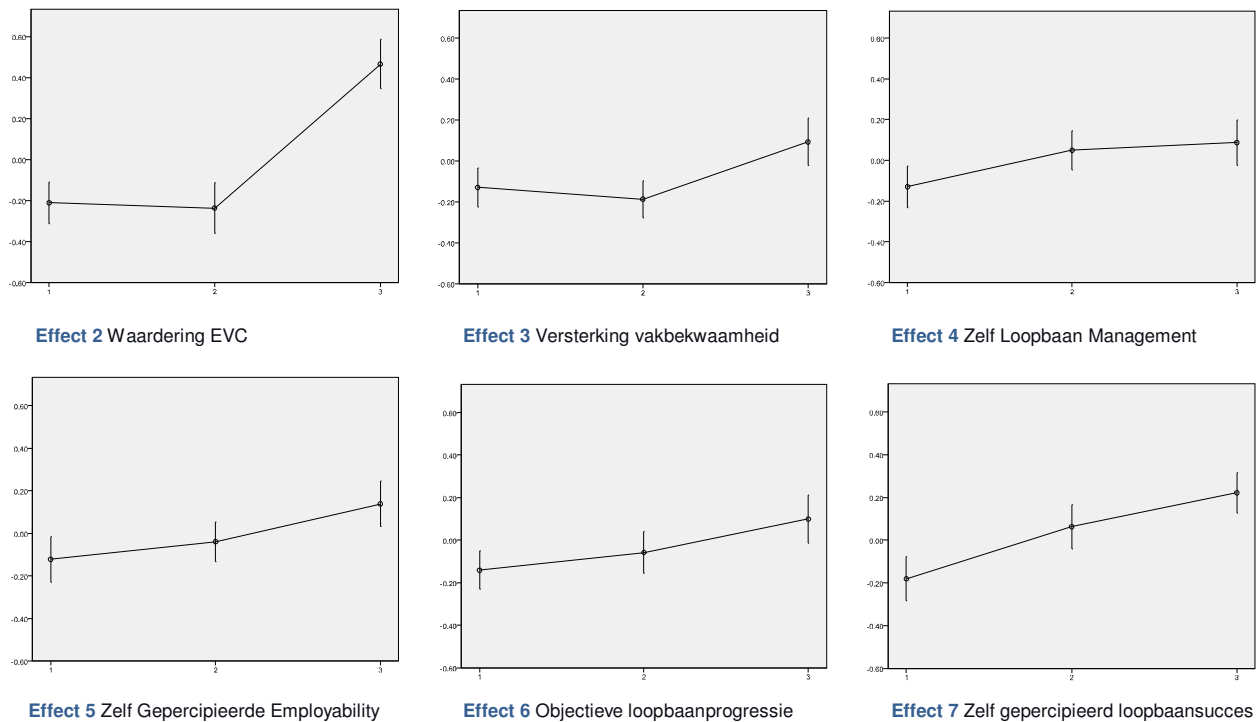
De groep met het diploma maakt een grotere kans op een stap voorwaarts in haar loopbaan dan de mensen die noch een Ervaringscertificaat, noch een diploma hebben gehaald. Het verschil is significant. Het verschil met de groep die een Ervaringscertificaat heeft verkregen, is te klein om als significant te worden beschouwd.

Effect 7 Zelf gepercipieerd loopbaansucces

Het halen van een diploma heeft invloed op het loopbaansucces dat mensen ervaren. De groep met een diploma scoort op deze onderzoeksschaal gemiddeld aanzienlijk hoger dan de EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma (groep 1). Die verschillen zijn significant. Ten opzichte van de groep die geen diploma heeft gehaald, maar wel een Ervaringscertificaat heeft gekregen (groep 2) is het verschil niet significant.

Figuur 5.10

Verschillen gemiddelde gestandaardiseerde scores op de zes effectvariabelen onder invloed van het Ervaringscertificaat en het diploma



1 = geen Ervaringscertificaat, geen diploma, 2 = Ervaringscertificaat, geen diploma, 3 = diploma in het verlengde van EVC

Tabel 5.17

Verschillen gemiddelde gestandaardiseerde scores op de zes effectvariabelen onder invloed van het Ervaringscertificaat en het diploma

		Groep 1	Groep 2	Groep 3	
1	Diploma				
2	Waardering voor EVC	-.21	-.24	.47	Groep 3 verschilt significant van 2 en 1
3	Versterking vakbekwaamheid	-.13	-.19	.09	Groep 3 verschilt significant van 2 en 1
4	Zelf Loopbaan Management	-.13	.05	.09	Groep 3 en 2 verschillen significant van 1
5	Zelf gepercipieerde employability	-.12	-.04	.14	Groep 3 verschilt significant van 2 en 1
6	Objectieve loopbaanprogressie	-.14	-.06	.13	Groep 3 verschilt significant van 1
7	Zelf gepercipieerd loopbaansucces	-.18	.06	.22	Groep 3 en 2 verschillen significant van 1

Groep 1 Geen Ervaringscertificaat, geen diploma, **Groep 2** Ervaringscertificaat, geen diploma, **Groep 3** Diploma

5.14 Conclusies effecten van het Ervaringscertificaat

We constateerden dat het Ervaringscertificaat verband lijkt te houden met het aantal diploma's en het succes dat mensen ervaren in de ontwikkeling van hun loopbaan. We hebben aanwijzingen dat het Ervaringscertificaat invloed heeft op de manier waarop mensen met hun loopbaan omgaan. We trekken voor de drie afzonderlijke resultaten de conclusies.

Diploma

We constateerden dat 432 van de 610 mensen met een Ervaringscertificaat aan een opleiding begint (70.4%). 248 van de 610 mensen met een Ervaringscertificaat haalt het jaar voorafgaand aan het onderzoek ook nog eens een diploma (40.7%), waarvan er 233 een diploma halen in het directe verlengde van hun Ervaringscertificaat (38.2%). Dat het Ervaringscertificaat verband houdt met het halen van een diploma staat buiten kijf.

Nader onderzoek wijst uit dat 25.3% van de EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat aan een opleiding begint en een diploma haalt. Het verschil met het percentage mensen met een Ervaringscertificaat dat een diploma haalt (40.7%) is significant.

Heb je een Ervaringscertificaat nodig voor een diploma? Nee, dat niet. Maar het helpt wel. Hebben mensen zonder een Ervaringscertificaat dan ook minder kans op een diploma? Lastig te zeggen. Er zijn namelijk redelijk veel mensen uit de onderzoeksgroep van 1080 personen die géén Ervaringscertificaat hebben verkregen maar daar wel recht hebben. Dat maakt een exacte voorspelling onzeker. We constateren dat mensen met een Ervaringscertificaat vaker een opleiding volgen en vaker dan anderen een diploma halen. Om met zekerheid te kunnen zeggen dat dit door het Ervaringscertificaat komt en niet door iets anders, moeten we meerdere invloedsfactoren onder de loep nemen. Maar vooralsnog lijkt het effect van EVC op het aantal diploma's buiten kijf te staan.

Zelf Loopbaan Management

Het Ervaringscertificaat lijkt een kanteling teweeg te brengen in de manier waarop mensen met hun loopbaan bezig zijn. De gegevens wijzen in die richting, maar de bewijzen zijn nog niet overtuigend genoeg om er ook een wetenschappelijk keurmerk aan te geven. Verder is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat de mensen zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma minder loopbaanactiviteiten laten zien. En omdat we weten dat Zelf Loopbaan Management (Career Self-Management Behavior) een duidelijke invloed heeft op employability, moeten we het verband tussen het Ervaringscertificaat en Zelf Loopbaan Management verder onderzoeken.

Zelf Gepercipieerd Loopbaansucces

Het Ervaringscertificaat heeft invloed op hoe succesvol mensen zichzelf vinden in hun loopbaan. Het Ervaringscertificaat geeft mensen het gevoel dat ze goed bezig zijn en op weg zijn hun loopbaandoelen te realiseren. Voor mensen met een Ervaringscertificaat lijkt het erop dat dat gevoel niet sterker wordt door het halen van een diploma. Er zijn dus aanwijzingen dat het effect van het Ervaringscertificaat op zichzelf staat.

Verder is een belangrijke bevinding die uit de analyses naar voren komt, dat de groep EVC-deelnemers zonder een Ervaringscertificaat en zonder een diploma (dus zonder formele erkenning van hun competenties), op veel van de onderzochte effecten aanzienlijk lager scoort dan de onderzochte groep mensen met een Ervaringscertificaat en de groep met een diploma in het verlengde van EVC. Dit zien we bijvoorbeeld terug in hun scores wat betreft Zelf Loopbaan Management. Ze zijn zichtbaar minder actief in het managen van hun loopbaan, met name als het gaat om het plannen van de loopbaan en het stellen van loopbaandoelen. Deelnemen aan een EVC-traject en vervolgens het EVC afronden zonder Ervaringscertificaat of zonder een diploma zou een rem kunnen zijn op de loopbaanactiviteiten van mensen. Als EVC deze mensen, om wat voor redenen dan ook, heeft gedemotiveerd om zelf met hun loopbaan aan de slag te gaan en er verantwoordelijkheid voor te dragen, is een belangrijk doel gemist. Het is dus aan te raden deze groep in de gaten te houden of nog beter, tot een minimum te beperken.

5.15 Conclusies effecten van het diploma

De mensen die na EVC een opleiding volgen en een diploma halen, profiteren op veel punten van hun inspanningen. Als we de balans opmaken en kijken naar de waargenomen effecten, zien we dat we vijf van de zes effecten waarvan we veronderstelden dat EVC deze zou bewerkstelligen, op het conto van het diploma moeten bijschrijven. Op basis van de resultaten trekken we een aantal voorlopige conclusies.

Mensen met een diploma schatten het EVC-traject en het Ervaringscertificaat meer op waarde dan de mensen die geen of nog geen diploma hebben overgehouden aan EVC. Of hun EVC-traject ook daadwerkelijk beter is geweest, is niet duidelijk. Het kan zijn dat mensen met een diploma de wereld überhaupt wat positiever inschatten. Een nadere analyse is nodig om dat uit te sluiten. Maar het verschil in scores is aanzienlijk.

Mensen met een diploma ontwikkelen zich sterker in hun werk dan de andere EVC-deelnemers. Hun zelfvertrouwen neemt toe, en het jaar voorafgaand aan het onderzoek namen ze meer initiatief en verantwoordelijkheid in hun werk.

Mensen met een diploma zijn actiever met hun loopbaan bezig dan de EVC-deelnemers die op het moment van het onderzoek geen Ervaringscertificaat hebben verkregen en geen diploma hebben gehaald. Als we goed naar de data kijken, moeten we echter concluderen dat het niet verkrijgen van een Ervaringscertificaat of een diploma ook een negatieve effect zou kunnen hebben.

Hetzelfde beeld zien we bij de effectvariabele Zelf Gepercipieerde Employability. De EVC-deelnemers zonder een Ervaringscertificaat en zonder diploma scoren ook hierop aanzienlijk lager dan de EVC-deelnemers die een diploma hebben gehaald. Hier lijkt dezelfde conclusie op zijn plaats als de slotsom die we bij de effecten van het Ervaringscertificaat optekenden. Gerichtte aandacht voor loopbaanmanagement vanuit de organisatie lijkt noodzakelijk om te voorkomen dat de mensen die zonder formele erkenning van hun competenties het EVC-traject verlaten, hun loopbaan laten voor wat het is.

Het halen van een diploma heeft tot slot een duidelijk effect op het succes dat mensen zelf ervaren. Daarmee moet worden opgemerkt dat mensen uit de onderzochte groep met een diploma zichzelf niet succesvoller vinden dan mensen met een Ervaringscertificaat. En dat is een opsteker voor het Ervaringscertificaat.

5.16 Discussie

Het diploma verklaart voor een significant deel waarom bepaalde mensen hoger scoren dan anderen op de zes effectvariabelen die we onderzochten. Van alle zeven veronderstelde effecten van EVC worden de meeste veroorzaakt door het diploma. **De effecten waarvan wordt verondersteld dat ze het gevolg zijn van EVC, zijn eerder het gevolg van het diploma.** Omdat EVC aantoonbaar zorgt voor meer diploma's, zouden we kunnen beargumenteren dat EVC 'medeplichtig' is aan de waargenomen effecten. Maar daarmee is het effect van EVC niet boven elke twijfel verheven. En dat was de maat die we onszelf aan het begin van het onderzoek oplegden.

De methode die we hanteerden om de verschillen in waargenomen effecten te verklaren, zet ons echter op een volgend spoor. Het kan toch niet zo zijn dan alleen een Ervaringscertificaat of een diploma ervoor zorgt dat sommige mensen successen boeken en andere niet. De verschillen in de effecten die we waarnamen, zijn namelijk te groot om alleen door het Ervaringscertificaat of het diploma te worden verklaard. Een groot deel van het verhaal is vooralsnog onopgehelderd gebleven. Welke andere factoren spelen een rol in het tot stand komen van de effecten? En hoe verhoudt de invloed van die factoren zich tot de invloed van EVC? Wat kunnen we naast 'EVC-en' en 'diploma's halen' doen om te zorgen dat mensen meer kansen op de arbeidsmarkt krijgen en de kans op een stap voorwaarts in de loopbaan toeneemt? Deze vragen staan centraal in het nader onderzoek dat we deden. U leest in hoofdstuk 6 'EVC factor van belang' hoe we dit aanpakten.

EVC zorgt voor diploma's. Veel diploma's. En EVC lijkt invloed te hebben op de manier waarop mensen met hun loopbaan omgaan. Bovendien zijn mensen met een Ervaringscertificaat meer tevreden over de manier waarop hun loopbaan zich ontwikkelt.

Ook zagen we dat er zich nieuwe effecten aandienen als in het verlengde van het EVC-traject een diploma wordt gehaald. Mensen met een diploma ontwikkelen zich beter in hun werk, gaan actief aan de slag met hun loopbaan, zien voor zichzelf meer kansen op de arbeidsmarkt, en zijn meer tevreden met wat ze tot nu toe in hun loopbaan hebben bereikt. En de kans op loopbaanstappen neemt toe. Reden om een diploma te halen. EVC helpt daarbij.

Het effect van EVC komt vooral tot uiting als mensen een diploma halen. Dit pleit ervoor om de effecten van EVC altijd in combinatie met de opleiding en het diploma te beoordelen. EVC staat niet op zichzelf. Maar er zijn meer factoren die een rol spelen. In hoofdstuk 6 laten we zien welke. In deze fase van het onderzoek - Deel III Analyses - doen we nader onderzoek naar twee van de zeven veronderstelde effecten van EVC: de kansen op de arbeidsmarkt zoals mensen die voor zichzelf inschatten (zelf gepercipieerde employability) en de kans op concrete loopbaanstappen (objectieve loopbaanprogressie). En we kijken welke andere factoren op deze twee belangrijke zaken van invloed zijn.

H6 EVC
factor van belang

Samenvatting H6

EVC factor van belang

Van alle onderwerpen waar EVC effect op zou kunnen hebben, zijn er twee van groot belang: loopbaanprogressie en employability. Onderzocht is welke factoren in samenhang met EVC invloed hebben op juist deze twee onderwerpen. Employability werd gemeten aan de hand van de kansen die mensen zichzelf toekennen op de arbeidsmarkt. Loopbaanprogressie werd gemeten aan de hand van objectief waarneembare loopbaanstappen.

De invloed van tien factoren is onderzocht 1) geslacht, 2) leeftijd, 3) opleiding, 4) het aantal functiewisselingen en promoties, 5) de tijd dat iemand in dezelfde functie of op hetzelfde niveau werkt, 6) het aantal organisaties waar iemand gewerkt heeft, 7) de organisatie waar iemand werkt, 8) de mate waarin mensen zelf actief richting geven aan het verloop van hun loopbaan, 9) de mate waarin de organisatie waar iemand werkt haar mensen ondersteunt in hun loopbaan en 10) EVC.

Analyses maken duidelijk voor wie en onder welke omstandigheden het Ervaringscertificaat als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument invloed heeft op loopbaanprogressie en zelf gepercipieerde employability.

Het verkrijgen van het Ervaringscertificaat heeft een duidelijke invloed op de zelf gepercipieerde employability scores van mensen tussen de 40 en de 50 jaar en mensen die hun hele werkzame leven voor één of slechts twee werkgevers hebben gewerkt.

Organisaties die hun medewerkers gericht ondersteunen bij de ontwikkeling van hun loopbaan, zien dat terug in een duidelijke toename van de kansen die hun werknemers voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt. Daarbij spelen zowel de (direct) leidinggevende als de afdeling HR/P&O een belangrijke rol. Verder blijkt dat mensen die een diploma halen in het verlengde van EVC, waar het hun kansen op de arbeidsmarkt betreft, duidelijk minder afhankelijk zijn van loopbaanbegeleiding.

Uit het onderzoek blijkt dat de mensen met een Ervaringscertificaat of diploma van hun inspanningen profiteren als ze actief richting geven aan het verloop van hun loopbaan. Als ze dat niet doen, maken ze net zo veel kans op een loopbaanstap als de mensen die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen of diploma hebben gehaald. Verder blijkt dat de mensen met een Ervaringscertificaat of een diploma meer rendement halen uit de inspanningen die ze verrichten om hun loopbaan vorm te geven. Elke stap die zij extra investeren in het managen van hun loopbaan, zet zich om in een grotere kans op een stap voorwaarts in hun loopbaan. Dit sterke verband tussen inspanning en resultaat zien we veel minder bij mensen die noch Ervaringscertificaat hebben verkregen noch diploma hebben gehaald in het verlengde van hun EVC-traject. Het lijkt erop dat het Ervaringscertificaat zorgt voor een focus op succes. En dat loont.

EVC in combinatie met gericht loopbaanmanagement door de EVC-deelnemers zelf én door de organisatie leidt tot het beste effect. Dat effect komt tot uiting in de kansen die mensen zichzelf toekennen op de arbeidsmarkt en de kans op een waarneembare stap voorwaarts in de loopbaan.

6.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk, hoofdstuk 5, onderzochten we zeven mogelijke effecten van EVC. De zeven effecten zijn een dwarsdoorsnede die we maakten van alle veronderstelde effecten van EVC op grond van het uitvoerige en grondige vooronderzoek. We hebben gezien dat ongeveer 40% van de mensen die met EVC begint een diploma haalt. En dat is meer dan 2 keer zoveel als mensen die niet aan EVC beginnen. Ook zagen we dat het Ervaringscertificaat ervoor zorgt dat veel mensen in het verlengde van EVC aan een opleiding beginnen. Het Ervaringscertificaat lijkt ook invloed te hebben op de manier waarop mensen met hun loopbaan omgaan. Verder zien we dat de mensen met een Ervaringscertificaat meer tevreden zijn met de manier waarop hun loopbaan zich ontwikkelt dan de onderzochte mensen die geen Ervaringscertificaat hebben.

We concludeerden dat omstandigheden en vervolgtrajecten hoogstwaarschijnlijk bepalen of de kansen die het Ervaringscertificaat biedt, zich ook vertalen in concrete effecten en opbrengsten. Op de keper beschouwd worden de meeste van de veronderstelde effecten eerder verklaard door het diploma dan door het Ervaringscertificaat. Maar het Ervaringscertificaat heeft wel een belangrijke rol in de totstandkoming van de effecten.

En met die conclusie kunnen we de zoektocht naar het bewijs van de effecten van EVC een stap verder brengen. Na ons gericht te hebben op de vraag óf EVC effect heeft, kunnen we bij een aantal belangrijke effecten de vraag stellen **voor wie** en **onder welke omstandigheden** EVC van invloed is. In deze laatste onderzoeksfase onderzochten we twee belangrijke effecten: (zelf gepercipieerde) employability en (objectieve) loopbaanprogressie. Met de keuze voor deze effecten keken we naar zowel de subjectieve beleving van de EVC-deelnemers als objectief waarneembare gebeurtenissen.

Effect I Zelf gepercipieerde employability

In hoofdstuk 5 zagen we dat het halen van een diploma een positieve samenhang vertoont met de door de EVC-deelnemers gepercipieerde employability, en het Ervaringscertificaat niet. Daar wilden we meer over weten. Welke andere factoren spelen een rol als het gaat om de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt? Welke rol speelt EVC in dit krachtenveld? Welke plaats neemt het in? Om dit te onderzoeken, maakten we gebruik van de reacties die mensen gaven op de 5 stellingen uit de Perceived Employability²⁹ onderzoeksschaal van Berntson en Marklund (2007) (bijlage 17).

Effect II Objectieve loopbaanprogressie

Een tweede effect dat we nader onderzocht hebben, is het aantal objectief waarneembare stappen dat iemand maakt in zijn of haar loopbaan. Hoe kunnen we loopbaanprogressie met EVC beïnvloeden? En met welke andere factoren moeten we rekening houden? Om dit te onderzoeken, maakten we gebruik van de reacties die mensen gaven op 6 stellingen uit de Objective Career Progression schaal (bijlage 18). Een onderzoeksschaal die we voor dit onderzoek samenstelden, waarin zes objectief waarneembare loopbaanstappen worden benoemd die oplopen in moeilijkheidsgraad.

²⁹ De kansen die mensen voor zichzelf zien op de interne en externe arbeidsmarkt

6.2 Onderzoeksvragen

In hoofdstuk 6 staan de volgende vragen centraal

- Voor wie en onder welke omstandigheden heeft EVC invloed op het vertrouwen in de eigen kansen op de arbeidsmarkt (zelf gepercipieerde employability)?
- Voor wie en onder welke omstandigheden heeft EVC invloed op de kans dat iemand een concrete stap voorwaarts maakt in zijn of haar loopbaan (objectieve loopbaanprogressie)?

6.3 Methode van onderzoek

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, vroegen we ons het volgende af: zijn er naast EVC en het diploma andere factoren in het spel die de perceptie wat betreft kansen op de arbeidsmarkt en concrete loopbaanstappen beïnvloeden? Als we daar de vinger op kunnen leggen, kunnen we er rekening mee houden. Versterken die factoren het effect van EVC? Of werkt het andersom, in de zin dat EVC de werking van de factoren versterkt, net zoals we bij het diploma zagen (EVC zorgt voor diploma's en diploma's zorgen voor de effecten)? Het vraagt geavanceerde analyses om dit te achterhalen, maar de voordelen zijn evident. Als het lukt, weten we wat we moeten doen om ervoor te zorgen dat het resultaat dat we willen bereiken wordt waargemaakt. En we kunnen de verwachtingen die we van EVC hebben in een meer realistisch daglicht zetten.

Voor de twee effecten - vertrouwen in eigen kansen op de arbeidsmarkt (zelf gepercipieerde employability) en concrete loopbaanstappen (objectieve loopbaanprogressie) - gingen we na welke factoren en combinaties van factoren van invloed zijn op de scores van 1080 EVC-deelnemers. We namen de volgende factoren onder de loep.

1. Geslacht
2. Leeftijd
3. Opleiding
4. Aantal functiewisselingen en promoties bij huidige werkgever
5. Aantal jaren in zelfde functie of op zelfde niveau
6. Aantal organisaties gewerkt
7. Organisatie
8. Zelf Loopbaan Management
9. Organisatie Loopbaan Management
10. EVC

We gingen na hoe deze factoren afzonderlijk en in combinatie met EVC invloed uitoefenen op zelf gepercipieerde employability en objectieve loopbaanprogressie. Het doel was om te achterhalen of EVC voor bepaalde groepen meer effect heeft dan voor andere groepen. Dat doen we aan de hand van factor 1 tot en met 7. En we wilden onderzoeken wat we naast EVC aan loopbaanmanagement - factor 8 en 9 - kunnen doen om het vertrouwen van mensen in hun kansen op de arbeidsmarkt en loopbaanprogressie te verbeteren.

We bespreken de factoren en laten zien hoe we de data die we verzamelden met het oog op de verschillende analyses hebben gehanteerd. Een uitgebreid overzicht van de frequentieverdelingen van de afzonderlijke factoren voor de onderzochte EVC-deelnemers vindt u in bijlage 22.

factor 1, 2, 3 **Geslacht, leeftijd en opleiding**

Een eerste set factoren waarvan we de invloed op zelf gepercipieerde employability en objectieve loopbaanprogressie wilden onderzoeken, zijn het geslacht, de leeftijd en de opleiding die iemand genoten heeft. Om de interpretatie eenvoudiger te maken, deelden we alle 1080 onderzochte EVC-deelnemers in in de volgende subgroepen

Geslacht	man	466
	vrouw	614
Leeftijd	tot 40 jaar	278
	40-50 jaar	484
	50+	318
Opleiding	laag	539
	midden	493
	hoog	48

111

H6 EVC factor van belang

factor 4, 5, 6 **Werkervaring en mobiliteit**

Een tweede set factoren die van invloed lijkt te zijn op zelf gepercipieerde employability en objectieve loopbaanprogressie is de werkervaring die mensen hebben en hun mobiliteit. Hoe lang werken ze al? Hoeveel verschillende functies hebben mensen tot nu toe gehad in hun loopbaan? In de survey stelden we acht vragen die daar iets over zeggen. De vragen vindt u in bijlage 21. Voorbeelden van de vragen zijn: 'In uw loopbaan tot nu toe, hoe vaak bent u van functie gewisseld?' of 'Voor hoeveel verschillende organisaties heeft u tot nu toe gewerkt?'.
.....

Voor een heldere en compacte analyse brachten we de antwoorden op de acht vragen terug naar drie belangrijke hoofdcomponenten³⁰. Dat zijn:

Aantal functiewisselingen en promoties ³¹	weinig	580
	veel	500
Aantal jaren in zelfde functie of niveau ³²	kort	540
	lang	540
Aantal organisaties gewerkt ³³	weinig	624
	veel	456

Zoals u ziet, werden de scores op de variabelen verdeeld in twee klassen. De klassen zijn ongeveer van gelijke omvang. Voor het aantal functies en promoties legden we op basis van de verdeling van de data de grens bij vijf functies en/of promoties. We duiden de twee groepen die we maakten simpelweg aan als mensen met **weinig** en **veel** functies en/of promoties. Voor
.....

³⁰ *Wetenschappelijke verantwoording* De drie principale componenten hebben ieder een eigenwaarde groter dan 1 en verklaren samen meer dan 70% van de totale variantie van de acht mobiliteitsparameters. Om de interpretatie makkelijker te maken, selecteerden we uit de acht oorspronkelijke variabelen de variabelen die dominant waren binnen de drie factoren. Vijf variabelen waren bruikbaar en werden gecombineerd tot drie nieuwe factoren.

³¹ Aantal functiewisselingen en aantal promoties bij de huidige organisatie bij elkaar opgeteld onderverdeeld in weinig en veel functiewisselingen

³² Aantal jaren in huidige functie en aantal jaren van laatste promotie bij elkaar opgeteld onderverdeeld in kort en lang geleden

³³ Aantal organisaties waar iemand heeft gewerkt onderverdeeld in 1 tot 3 en 3 of meer organisaties.

het aantal jaren in dezelfde functie of op hetzelfde niveau hanteerden we een grens van acht jaar en duidden de groepen aan met **lang** en **kort** in dezelfde functie of niveau. Voor het aantal organisaties waar mensen gewerkt hebben, legden we de grens bij twee. Als aanduidingen gebruikten we **weinig** en **veel** organisaties gewerkt.

factor 7 Organisatie

De organisatie waar iemand werkt, beschouwden we in het onderzoek op voorhand als een belangrijke factor. Iemand die werkt in een klein bedrijf in Oldenzaal met 6 werknemers heeft nu eenmaal minder mogelijkheden om promotie te maken dan iemand die werkt bij een multinational met meer dan 20.000 werknemers. Binnen elke organisatie zijn er verder talloze andere zaken te noemen die invloed hebben op het effect van EVC. Factoren die bovendien van bedrijf tot bedrijf kunnen verschillen. Denk aan de kansen op de arbeidsmarkt in de branche waarin het bedrijf zich bevindt, maar ook de bedrijfscultuur. Onder de noemer 'organisatie' vingen we in één factor dus meerdere aspecten af.

We vergeleken de resultaten van twee organisaties uit twee verschillende branches waarvan we van meer dan 300 personen volledig ingevulde vragenlijsten hebben ontvangen. In de resultaten vindt u deze organisaties aangeduid met organisatie A en organisatie B. De overige 48 organisaties uit verschillende branches en variërend in grootte, voegden we samen in een pool die we aanduiden met de term Organisatie O (Omnibus). Zo creëerden we drie organisatiepools³⁴.

Organisatie	O	476
	A	302
	B	302

Met de drie pools konden we een inschatting maken in welke mate de organisatiefactor een rol speelt in het beïnvloeden van zelf gepercipieerde employability en objectieve loopbaanprogressie. We verwachtten dat de organisatie waar iemand werkt een verschil maakt. Hoe groot die invloed is ten opzichte van de invloed van het Ervaringscertificaat of het diploma was op voorhand onduidelijk. De redenering is als volgt: als we kunnen inschatten hoe groot de invloed van de organisatie is, kunnen we ook nagaan in welke mate het effect van EVC afhangt van de organisatie waar iemand werkt. Als die invloed klein is, kunnen we onze aandacht richten op zaken die meer invloed hebben.

Naast bovenstaande vaststaande gegevens onderzochten we de invloed van een set factoren waar we als organisatie en als persoon direct invloed op uit kunnen oefenen: Zelf Loopbaan Management en Organisatie Loopbaan Management. Uit ervaring en de vele studies die op het gebied van employability zijn verschenen, weten we dat loopbaanmanagement een positieve invloed heeft op de employability van mensen. Loopbaanmanagement is een verzamelterm voor alle activiteiten die tot doel hebben de loopbaan/carrière van iemand te ontwikkelen en in goede banen te leiden. In dit onderzoek maakten we onderscheid tussen twee soorten loopbaanmanagement.

³⁴ Van de 72 deelnemende organisaties hebben er 50 vragenlijsten binnen hun organisatie verspreid. In bijlage 8 ziet u welke organisaties dat zijn. In bijlage 22 vindt u de beschrijvende statistieken en frequentieverdelingen van de scores van de onderzochte EVC-deelnemers.

factor 8 Zelf Loopbaan Management

We vroegen ons af hoe actief de EVC-deelnemers naast EVC bezig zijn met het managen van hun loopbaan. Daaronder verstaan we (1) hoe actief iemand bezig is met het onderzoeken van zijn/haar loopbaanmogelijkheden, (2) hoe hij/zij zijn loopbaan plant, (3) wat voor concrete acties hij/zij onderneemt. We onderzochten de Zelf Loopbaan Management activiteiten van de EVC-deelnemers door gebruik te maken van de Career Self-Management Behavior (CSMB) vragenlijst van Weng en McElroy (2010). De vragenlijst vindt u in bijlage 16.

factor 9 Organisatie Loopbaan Management

Naast Zelf Loopbaan Management keken we of het uitmaakt hoe de organisatie de EVC-deelnemer begeleidt in zijn of haar loopbaan. We maakten daarbij onderscheid tussen (1) de ondersteuning en aandacht die mensen krijgen van hun (direct) leidinggevende, (2) de ondersteuning en aandacht die zij krijgen van de afdeling HR/P&O³⁵. We onderzochten de Organisatie Loopbaan Management activiteiten door gebruik te maken van de Organisation Career Management (OCM) vragenlijst van De Vos (2009). De vragenlijst werd door ons aangepast aan de Nederlandse situatie en het academische taalgebruik werd omgezet in dagelijks taalgebruik. De aangepaste vragenlijst vindt u in bijlage 20.

Omdat de aandacht van de leidinggevende voor de loopbaan grote samenhang bleek te vertonen met de aandacht die mensen van HR/P&O krijgen, besloten we de twee vormen van loopbaanbegeleiding in de verdere analyses in onderlinge samenhang te bekijken. We deden dat als volgt. We maakten 4 categorieën van loopbaanbegeleiding: categorie 3, 2, 1 en 0, en brachten hier de antwoorden van de 1080 onderzochte EVC-deelnemers in onder.

Organisatie Loopbaan Management	categorie 0	368
	categorie 1	120
	categorie 2	195
	categorie 3	397

Categorie 3 is de meest intensieve loopbaanbegeleiding die iemand kan krijgen. Dat is intensieve ondersteuning van de leidinggevende én professionele begeleiding van de afdeling HR/P&O. De groep mensen die aangaf beide vormen van loopbaanbegeleiding meer dan gemiddeld te ontvangen, kreeg de hoogste score en vormt categorie 3.

Mensen die aangaven meer dan een gemiddelde begeleiding van de leidinggevende te krijgen en benedengemiddelde begeleiding van HR/P&O, deelden we in categorie 2 in.

Mensen met bovengemiddelde begeleiding van HR/P&O en benedengemiddelde begeleiding van de leidinggevende vormen categorie 1, en mensen die minder dan gemiddelde begeleiding krijgen van zowel de leidinggevende als HR/P&O behoren tot categorie 0. De laatste groep, de zogenaamde 0 categorie, is ook de groep waartegen we de scores van groep 1 t/m 3 afzetten.

Op deze manier³⁶ konden we op een betrekkelijk eenvoudige manier zien welke vorm van loopbaanbegeleiding het meeste verschil maakt: die van de leidinggevende of die van afdeling HR/P&O. Of dat ondersteuning en aandacht van beide het meeste effect sorteert.

³⁵ Opvallend was dat de waardering voor de loopbaanbegeleiding van de lijn over de hele lijn aanzienlijk hoger lag dan de waardering voor de loopbaanbegeleiding die mensen ervaren van de afdeling HR/P&O (lijn mediaan = 18; HR/P&O mediaan = 15). Voor de indeling laag en hoog werd gebruik gemaakt van de twee afzonderlijke medianen.

³⁶ De scores op loopbaanbegeleiding van HR en loopbaanbegeleiding door de leidinggevende vertonen een hoge correlatie ($r = .608$). Om de storende werking van collineariteit op te lossen, werden de scores

factor 10 EVC (Erkenning van Verworven Competenties)

Tot slot gingen we na wat de toegevoegde waarde van EVC is in dit krachtenveld van factoren. EVC is dé factor waar alles in dit onderzoek om draait. Een factor die niet op zichzelf staat, maar waarvan we wel willen weten wat de zelfstandige waarde is.

Om het effect van EVC op een eenvoudige manier te kunnen vaststellen, kenden we aan iedere deelnemer aan het onderzoek één van de drie volgende waarden toe. Tot de betreffende groepen horen mensen die ...

- geen Ervaringscertificaat hebben verkregen noch een diploma hebben gehaald
- een Ervaringscertificaat hebben verkregen, maar geen diploma hebben gehaald
- een diploma hebben gehaald in het verlengde van de EVC-procedure.

EVC	groep 1	352
	groep 2	377
	groep 3	351

De analyses

Om de invloed van de tien factoren inclusief EVC te berekenen, maakten we gebruik van beproefde statistische modellen. Voor elke van de twee effectvariabelen (1) vertrouwen in de eigen kansen op de arbeidsmarkt³⁷ en (2) objectief waarneembare loopbaanstappen³⁸ stelden we twee aparte rekenmodellen op waarin we de invloed van de 10 factoren afzonderlijk en in onderlinge samenhang berekenden.

De modellen die we presenteren, beschrijven zo goed en precies mogelijk de relaties tussen de effectvariabelen en de factoren waarvan is gebleken dat ze invloed hebben. Bij het opstellen van de twee rekenmodellen hebben we de formules voortdurend getest op zowel het beschrijvende als voorspellende vermogen. We wilden namelijk ook graag weten hoeveel de kans toeneemt op een loopbaanstap als iemand een Ervaringscertificaat verkrijgt of een diploma haalt.

De voorspellingen die we doen, doen we aan de hand van de gegevens die 1080 EVC-deelnemers beschikbaar stelden. Met hun hulp streven we ernaar om EVC-deelnemer nummer 1081 precies te kunnen zeggen wat de kans is dat hij of zij met de hulp van EVC een stap voorwaarts gaat maken in zijn of haar loopbaan. En we willen dat zo precies mogelijk doen, zodat de EVC-deelnemer geen beloftes worden gedaan die niet waar gemaakt kunnen worden.

van beide variabelen gesplitst rond de mediaan en samengebracht in twee groepen: hoog en laag. Door de verzamelde scores onder te brengen in een twee-bij-twee contingentietabel kon een nieuwe en eenvoudige te interpreteren variabele worden gemaakt met 4 klassen: hoog, hoog; hoog, laag; laag, hoog; laag, laag. Interactie effecten tussen loopbaanbegeleiding van HR en loopbaanbegeleiding door de leidinggevende zijn op deze manier in één variabele met vier klassen verwerkt.

³⁷ Om het verklarende model op te stellen voor het vertrouwen in de eigen kansen op de arbeidsmarkt maakten we gebruik van een lineaire regressie analyse

³⁸ Om het verklarende model op te stellen voor het wel of niet maken van een concrete loopbaanstap maakten we gebruik van een logistische regressie analyse

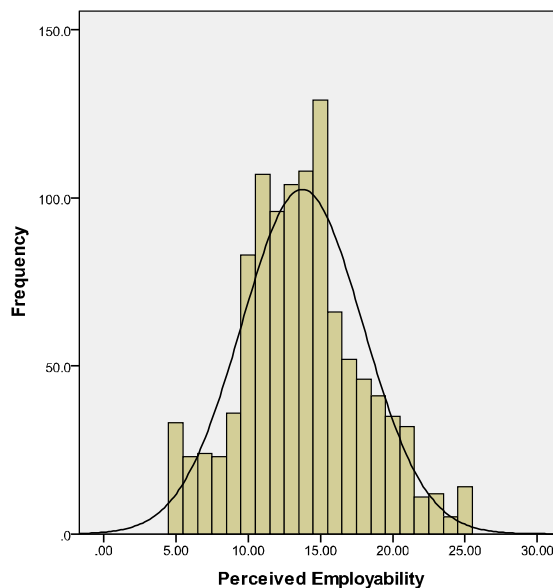
6.4 effect | Resultaat zelf gepercipieerde employability

In hoofdstuk 5 gaven we aan dat we altijd met enige voorzichtigheid de uitkomsten moeten lezen. Het kan voorkomen dat de waargenomen effecten worden versterkt of afgezwakt door bijvoorbeeld het geslacht, de leeftijd of de opleiding van de deelnemers, zoals ook de mobiliteit en de kansen op de arbeidsmarkt die mensen al hadden vóórdat ze aan EVC begonnen, een belangrijke rol kunnen spelen. In deze paragraaf graven we dieper in de gegevens die we verzamelden, om een antwoord te vinden op de vraag: als EVC niet direct de oorzaak kan zijn, wat zorgt er dan voor dat de kansen op arbeidsmarkt van de één in de beleving veel groter zijn dan die van de ander. De leeftijd? Het feit dat sommige mensen meer ervaring hebben in het vinden van een nieuwe baan? Begeleiding van hun werkgever? En EVC, speelt dat nog een rol?

We komen tot de conclusie dat het Ervaringscertificaat een duidelijk effect kan hebben op het vertrouwen dat mensen hebben in hun kansen op de arbeidsmarkt. Voor bepaalde groepen en onder bepaalde omstandigheden is EVC een factor van betekenis. Voor welke groepen, leest u in deze paragraaf.

Figuur 6.01

Verdeling van zelf gepercipieerde employability scores



De analyse

In figuur 6.01 ziet u de verdeling van de scores van de 1080 EVC-deelnemers op de Perceived Employability onderzoeksschaal van Bertson & Marklund (2007). De laagste score is 5, de hoogste score 25. De gemiddelde score van de groep die wij onderzochten was 13.74. De meeste mensen (ruim 70%) hadden een score tussen de 10 en 20. De standaarddeviatie was 4.20. Hoe hoger de score op de Perceived Employability schaal, hoe meer vertrouwen iemand heeft in zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt. We laten de verschillen in scores (ook wel verdeling van de scores) zien omdat die een belangrijke rol spelen in de verdere analyse.

In hoofdstuk 5 lieten we zien dat niet het Ervaringscertificaat, maar het diploma deels de verschillen verklaart in scores op de Perceived Employability schaal. Mensen die in het verlengde van hun EVC-traject een diploma hebben gehaald, scoren over de hele linie aanzienlijk hoger

op zelf gepercipieerde employability dan de mensen uit de onderzoeksgroep zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma.

Dit is een teken dat het wel of niet halen van een diploma voor een behoorlijk verschil zorgt in de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt. Maar dat is maar een deel van het verhaal. Met het diploma zijn niet alle verschillen verklaard. Welke andere factoren kunnen duidelijk maken waarom de één denkt dat hij aantrekkelijk is voor de arbeidsmarkt en de ander niet of minder? De verschillen in de scores op zelf gepercipieerde employability lopen uiteen van 5 tot 25 punten. Waar zit hem dat in?

Volgens beproefd recept pasten en maten we totdat we met behulp van de tien geselecteerde factoren een set factoren vonden die samen het beste verklaren waarom de ene groep hoog scoort en de andere laag. We zullen alle factoren bespreken en beginnen met de factoren waar we geen invloed op kunnen uitoefenen, zoals geslacht en leeftijd. We sluiten af met de factoren die van invloed zijn en waarmee we direct aan de slag kunnen. Hieronder ziet u een overzicht van alle factoren die van invloed zijn op de door de EVC-deelnemers gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt.

Tabel 6.01

De factoren die naast EVC van invloed zijn op de zelf gepercipieerde employability van de EVC-deelnemers^a

1. Geslacht **
2. Leeftijd ***
3. Opleiding **
4. Aantal functiewisselingen en promoties bij huidige werkgever **
5. *Aantal jaren werkzaam in zelfde functie of op zelfde niveau*
6. Aantal organisaties gewerkt ***
7. Organisatie ***
8. Zelf Loopbaan Management ***
9. Organisatie Loopbaan Management **
10. EVC

11. EVC * Leeftijd †
12. EVC * Aantal organisaties gewerkt †
13. EVC * Organisatie Loopbaan Management †

14. Geslacht * Aantal jaren werkzaam in zelfde functie of op zelfde niveau *
15. Geslacht * Organisatie **
16. Organisatie Loopbaan Management * Aantal functiewisselingen en promoties **
17. Zelf Loopbaan Management * Aantal functiewisselingen en promoties *

De interpretatie van de resultaten

Factor 1 tot en met 10 zijn de factoren waarvan de invloed op de kansen die mensen zichzelf toekennen op de arbeidsmarkt, bij alle 1080 EVC-deelnemers ongeveer gelijk is. De factoren 5 en 10 zijn schuingedrukt, omdat de invloed van deze factoren niet op zichzelf staat.

De factoren 11 tot en met 17 zijn factoren waarvan de invloed op de kansen die mensen zichzelf toekennen op de arbeidsmarkt niet voor alle groepen hetzelfde is. Factor 13 geeft bijvoorbeeld aan dat EVC invloed heeft maar dat die invloed niet bij alle leeftijdsgroepen hetzelfde is. En dat is belangrijk. Onze analyses laten zien dat als je oppervlakkig kijkt, je de effecten van EVC over het hoofd kan zien. EVC heeft invloed, maar voor bepaalde groepen. Welke groepen dat precies zijn, bespreken we uitvoerig.

De sterren en kruisjes achter de factoren geven aan hoe **overtuigend** het **bewijs** is dat we vonden. Drie sterren*** betekent dat het bewijs dat de betreffende factor invloed heeft, nagenoeg onomstotelijk is. De kans dat het waargenomen effect toeval is, is bij drie sterren kleiner dan 0.001 (éénderdste). Bij twee sterren** is de kans op toeval kleiner dan 0.01 (een honderdste). Bij één ster* kleiner dan 0.05 (ééntwintigste). Een kruisje† betekent dat de kans op toeval kleiner is dan 0.1 (ééntiende). Ook één ster en zelfs een kruisje betekent dat we deze factor niet moeten veronachtzamen. Vaak is hier juist veel winst te halen.

We bespreken in deze paragraaf alle factoren waarvan we hebben kunnen aantonen dat ze effect hebben op de zelf gepercipieerde employability, de kansen die mensen zichzelf toekennen op de arbeidsmarkt.

Factor 1 Geslacht

Als het gaat om de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt, zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen een verhaal apart. Over de hele linie geven vrouwen aan dat ze zichzelf minder kansen toedichten op de arbeidsmarkt dan mannen. Maar we zien het omgekeerde beeld bij één van de twee grote organisaties die aan het onderzoek deelnamen (organisatie B). Daar laten de cijfers zien dat het juist de vrouwen zijn die denken dat ze beter in de (arbeids)markt liggen. Belangrijk voor dit onderzoek is dat we geen aanwijzingen hebben dat EVC verandering teweeg brengt in de invloed van het geslacht op de zelf gepercipieerde employability. De invloed van EVC is bij mannen en bij vrouwen hetzelfde.

Factor 2 Leeftijd

Leeftijd heeft een sterke invloed op de kansen die iemand denkt te hebben op de arbeidsmarkt. Hoe jonger de deelnemers aan EVC, hoe hoger hun zelf gepercipieerde employability. De groep onder de 40 jaar scoort op de Perceived Employability schaal van Berntson & Marklund gemiddeld bijna 3 punten hoger dan de oudste groep. Leeftijd is dus een factor van belang. Naarmate mensen ouder worden, neemt hun zelf gepercipieerde employability af. Belangrijk voor het onderzoek naar de effecten van EVC is dat analyses laten zien dat EVC de 'negatieve' invloed van leeftijd op zelf gepercipieerde employability kan beïnvloeden (zie factor 11).

Factor 3 Opleiding

Hoe hoger de opleiding, hoe hoger de kansen die mensen voor zichzelf op de arbeidsmarkt zien. Maar de verschillen zijn niet spectaculair. Tussen hoogopgeleiden en mensen met middelbaar beroepsonderwijs zijn de verschillen zelfs verwaarloosbaar. De verschillen worden veroorzaakt door de laagopgeleiden in dit onderzoek. Zij achten zichzelf ten opzichte van de andere groepen duidelijk minder kansrijk op de arbeidsmarkt en scoren ten opzichte van de hoogopgeleiden twee volle punten lager.

Factor 4 Functiewisselingen en promoties bij huidige werkgever

Het aantal functiewisselingen en promoties dat iemand in zijn loopbaan heeft gehad, heeft een duidelijke invloed op de employability beleving van de EVC-deelnemers. Mensen die een bovengemiddeld aantal keer van functie zijn gewisseld, scoren 3.5 punt hoger op de Perceived Employability schaal. Dat effect wordt sterk beïnvloed door de mate waarin mensen zelf aan loopbaanmanagement doen (zie factor 17).

Factor 5 Jaren werkzaam zelfde functie of zelfde niveau

In het model dat we opstelden, lijkt de tijd dat iemand in dezelfde functie zit of op hetzelfde niveau acteert, geen directe invloed te hebben op de zelf gepercipieerde employability van de onderzochte personen. We zien echter dat het geslacht hier ook een rol speelt. De tijd dat iemand in dezelfde functie zit of op hetzelfde niveau acteert, heeft weldegelijk invloed op de employability beleving. Maar die invloed geldt alleen voor mannen (zie factor 14).

Factor 6 Aantal organisaties gewerkt

Het aantal organisaties waar iemand heeft gewerkt, blijkt sterk bepalend voor de kansen die iemand voor zichzelf ziet op de arbeidsmarkt. De onderzochte EVC-deelnemers die hun leven lang voor dezelfde werkgever hebben gewerkt, schatten hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk lager in dan mensen die mobieler zijn en meer ervaring hebben met het wisselen van baan. Uit nadere analyses blijkt dat EVC hierin een bescheiden maar noemenswaardige rol speelt (zie factor 12).

Factor 7 Organisatie

De organisatie waar iemand werkt, is een duidelijke verklarende factor voor de verschillen in zelf gepercipieerde employability scores. In ons onderzoek verschillen de scores op employability tussen organisatie A, organisatie B en de (organisaties uit de) 'omnibus' pool substantieel. We stellen vast dat de invloed van de organisatie van alle factoren één van de meest duidelijk waarneembare is. Het goede nieuws is wellicht dat de invloed weliswaar zeer duidelijk is, maar niet noemenswaardig groter dan de andere factoren. Omdat de factor organisatie een verzameling is van allerlei organisatiespecifieke factoren die buiten de scope van dit onderzoek vallen, zullen we er in dit onderzoeksrapport niet verder op in gaan.

Factor 8 Zelf Loopbaan Management

Zelf actief aan de slag gaan met het verloop van je loopbaan heeft onomstotelijk invloed op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt. Voor elke stap die iemand extra zet in het actief managen van zijn eigen loopbaan, neemt de zelf gepercipieerde employability score toe. Als we de scores van de onderzochte EVC-deelnemers op de CSMB-schaal³⁹ naast de scores op de Employability schaal leggen, dan zien we dat vijf punten hoger scoren op de CSMB-schaal ongeveer gelijk staat aan een punt hoger scoren op de Perceived Employability schaal. Een duidelijke factor van invloed.

Factor 9 Organisatie Loopbaan Management

De mate waarin organisaties hun medewerkers ondersteunen bij de ontwikkeling van hun loopbaan heeft ook effect op de zelf gepercipieerde employability scores van de onderzochte EVC-deelnemers. Bovengemiddelde begeleiding van de leidinggevende of HR/P&O zorgt voor hogere employability scores. Maar er is ook iets bijzonders aan de hand. EVC heeft invloed op de relatie tussen Organisatie Loopbaan Management en de employability score (zie factor 13).

³⁹ De Career Self-Management Behavior vragenlijst van Weng en McElroy (2010), zie bijlage 16.

Factor 10 EVC

De hamvraag is natuurlijk welke rol EVC nu speelt in het krachtenveld van alle factoren die we tot nu toe besproken hebben. We hebben al veel van de verschillen in de employability scores verklaard aan de hand van de andere 9 factoren. Is er nog een rol weggelegd voor EVC?

Het lijkt alsof EVC geen effect heeft op zelf gepercipieerde employability. Factor 10 EVC speelt geen rol. Maar als we het effect van EVC in combinatie met andere factoren bekijken, dan zien we interessante interactie-effecten. Een gerichte blik op tabel 6.01 laat zien dat EVC weldegelijk invloed lijkt te hebben op de employability beleving van mensen (zie factor 11, 12 en 13).

In de volgende paragrafen beschrijven we de factoren die in samenspel met elkaar invloed uitoefenen op de kansen die de deelnemers aan het onderzoek voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt. Speciale aandacht besteden we aan de interacties waar EVC een rol van betekenis speelt.

Factor 11 EVC * Leeftijd

Factor 11 duidt er op dat de invloed van EVC op de zelf gepercipieerde employability scores van de deelnemers aan het onderzoek niet voor iedere leeftijdsgroep hetzelfde is. **Als we de gegevens goed bestuderen, zien we dat de employability scores van de groep EVC-deelnemers tussen de 40 en de 50 jaar positief worden beïnvloed door het verkrijgen van het Ervaringscertificaat.** De groep tussen 40 en 50 jaar lijkt in vergelijking met andere leeftijdsgroepen onder invloed van het Ervaringscertificaat een duidelijk rooskleuriger beeld te hebben van hun kansen op de arbeidsmarkt. Het Ervaringscertificaat sorteert hetzelfde effect bij de groep die ouder is dan 50, alleen is dit effect minder sterk dan bij de groep tussen de 40 en 50 jaar. EVC slaat bij deze groep dus goed aan.

Factor 12 EVC * Aantal organisaties gewerkt

EVC heeft invloed op de relatie tussen het aantal organisaties waar iemand gewerkt heeft en de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt. Het zijn lichte aanwijzingen, maar ze zijn het vermelden waard. **Een nadere analyse wijst uit dat het Ervaringscertificaat de zelf gepercipieerde employability scores van de mensen die hun werkzame leven voor slechts één werkgever hebben gewerkt, sterker beïnvloed dan de perceptie van mensen die voor meerdere werkgevers hebben gewerkt.** EVC heeft dus meer effect op mensen die hun leven lang voor één en dezelfde baas hebben gewerkt.

Factor 13 EVC * Organisatie Loopbaan Management

Factor 13 laat zien dat EVC nog een rol van betekenis kan spelen als het gaat om de kansen op de arbeidsmarkt. We constateerden onder factor 9 dat de employability scores worden beïnvloed door de mate waarin organisaties haar medewerkers ondersteunen bij hun loopbaan. Deze relatie wordt beïnvloed door EVC.

Een nadere analyse laat zien dat er één groep is die duidelijk gevoeliger is voor de aandacht van de organisatie voor de ontwikkeling van hun loopbaan. En dat is de groep die op het moment van het onderzoek nog geen Ervaringscertificaat en diploma had. Als we willen dat ook zij hun kansen op de arbeidsmarkt net zo rooskleurig zien als alle andere mensen, moeten we juist na het EVC-traject expliciet aandacht besteden aan de ontwikkeling van hun loopbaan.

De andere kant van de medaille is de volgende: mensen die een diploma hebben gehaald in het verlengde van het EVC-traject, lijken minder afhankelijk van de loopbaanbegeleiding die ze krijgen van hun organisatie. Ze lijken sterker in hun schoenen te staan.

En mensen met een Ervaringscertificaat? Die zijn vooral gevoelig voor de begeleiding die ze krijgen van hun (direct) leidinggevende. Als hun leidinggevende hen bovengemiddeld begeleidt, schatten zij hun kansen op de arbeidsmarkt net zo hoog in als mensen die een diploma hebben gehaald.

Naast EVC constateerden we dat er van de 10 factoren die we onderscheiden nog een aantal in onderlinge samenhang invloed uitoefent op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt. We bespreken ze kort.

Factor 14 Geslacht * Aantal jaren werkzaam zelfde functie, zelfde niveau

Factor 14 geeft aan dat de invloed van het geslacht op de employability beleving mede afhangt van de tijd die iemand in dezelfde functie of op hetzelfde niveau werkt. Nader onderzoek laat zien dat mannen die hun werkzame leven voor één enkele werkgever of in één en dezelfde functie hebben gewerkt hun kansen op de arbeidsmarkt relatief lager inschatten dan andere mannen. De kansen die vrouwen zichzelf toedichten op de arbeidsmarkt, worden niet beïnvloed door het aantal functiewisselingen en promoties bij huidige werkgever.

Factor 15 Geslacht * Organisatie

Factor 15 laat zien dat de invloed van het geslacht niet in iedere organisatie hetzelfde is. Vrouwen in organisatie A schatten hun kansen hoger in dan mannen van organisatie A. Dit in tegenstelling tot het algemene beeld waarbij mannen gemiddeld genomen hoger scoren op employability perceptie.

Factor 16 Zelf Loopbaan Management * functiewisselingen, promoties

Zelf Loopbaan Management en zelf gepercipieerde employability gaan hand in hand. Factor 8 geeft aan dat de relatie tussen deze twee duidelijk waarneembaar is. Factor 16 geeft aan dat de invloed van Zelf Loopbaan Management op de zelf gepercipieerde employability scores afhangt van het aantal functiewisselingen en promoties. Analyses laten zien dat Zelf Loopbaan Management vooral effect heeft op de employability beleving van mensen die minder vaak van functie wisselen of promotie maken. Een belangrijke doelgroep dus, waar Zelf Loopbaan Management het verschil maakt

Factor 17 Organisatie Loopbaan Management * functiewisselingen, promoties

Loopbaanbegeleiding vanuit de organisatie heeft een duidelijke en sterke invloed op de zelf gepercipieerde employability scores. Factor 9 wijst daarop. Factor 14 geeft echter aan dat de invloed van loopbaanbegeleiding op de employability scores niet voor iedereen hetzelfde is. Hoe vaak iemand van functie is gewisseld of promotie heeft gehad, speelt ook een rol. Nader onderzoek wijst uit dat vooral mensen die wat minder vaak van functie zijn gewisseld of promotie hebben gehad, gevoelig zijn voor de aandacht die ze krijgen vanuit de organisatie (als het gaat om hun perceptie van hun kansen op de arbeidsmarkt). De begeleiding van de leidinggevende heeft daarbij een iets grotere invloed dan de begeleiding van HR/P&O. Mensen die wat vaker gewend zijn van functie te wisselen of vaker promotie hebben gemaakt, zijn veel minder gevoelig voor de loopbaanbegeleiding vanuit de organisatie. De aandacht die zij krijgen van de leidinggevers lijkt zelfs helemaal geen invloed te hebben op hun employability scores. De kwaliteit van de loopbaanbegeleiding die HR/P&O geeft, heeft op de employability scores van deze groep mobiele werknemers een licht positieve invloed.

‘Mijn ideale beeld is dat EVC als instrument goed zou zijn ontdekt door managers. Dat je met managers werkt die de ontwikkeling van hun medewerkers echt als een uitdaging zien, en daarvoor EVC als mogelijkheid ook bespreken met hun medewerkers in de ontwikkelingsgesprekken. Hen actief uitdagen om naast opleidingen ook eens EVC te overwegen. En zodra ze daarmee aan de slag gaan hen daarbij te faciliteren (...) Ja, dan is EVC een hele mooie opmaat naar welke ontwikkelingsrichting dan ook.’

Thales Nederland BV

6.5 effect II Resultaat objectieve loopbaanprogressie

Mensen die in het verlengde van het EVC-traject een diploma hebben gehaald, maken meer concreet waarneembare loopbaanstappen dan de EVC-deelnemers met alleen een Ervaringscertificaat, en de EVC-deelnemers die noch Ervaringscertificaat noch diploma hebben, zo blijkt uit de data van de onderzochte EVC-deelnemers. Het verschil met de laatste groep is significant. De mensen met een Ervaringscertificaat maken gemiddeld ook meer loopbaanstappen, alleen is het verschil met de groep zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma niet significant. We zagen dit in hoofdstuk 5.

Het bewijs dat we verzamelden over de invloed van het Ervaringscertificaat op loopbaanprogressie is niet overtuigend genoeg om te bestempelen als doorslaggevend. Hoe zit dat? Welke andere factoren kunnen duidelijk maken waarom de één wel een duidelijke stap voorwaarts maakt in zijn of haar loopbaan en de ander niet? Waar blijft de invloed van het Ervaringscertificaat? Zijn er andere factoren die het zicht vertroebelen? In deze paragraaf graven we dieper in de gegevens over het aantal loopbaanstappen dat de deelnemers aan het onderzoek hebben gemaakt. **We komen tot de conclusie dat het Ervaringscertificaat weldegelijk effect heeft op de loopbaanprogressie die mensen maken.** Voor welke groepen en onder welke omstandigheden leest u in deze paragraaf.

We zullen alle factoren bespreken, en beginnen met de factoren waar we géén invloed op kunnen uitoefenen, zoals geslacht en leeftijd. Het zijn factoren die van belang zijn voor het karakteriseren van de EVC-doelgroepen. We sluiten af met de invloed van de factoren die binnen de directe invloedssfeer liggen, de omstandigheden. De analyses die we presenteren, zijn geavanceerd en de beschrijvingen van de resultaten zijn hier en daar vrij technisch van aard. De conclusies daarentegen zijn betrekkelijk eenvoudig en praktisch. We zullen ons zelfs aan een voorzichtige voorspelling wagen.

De resultaten van 1080 EVC-deelnemers

De loopbaanprogressie onder de 1080 EVC-deelnemers stelden we vast aan de hand van een speciaal voor dit onderzoek samengestelde onderzoeksschaal, de **Objective Career Progression (OCP)** schaal⁴⁰. De scores op deze schaal worden weergegeven in tabel 6.02.

⁴⁰ Uit de inventory van 45 veronderstelde EVC effecten (EVC Individual Effect Inventory, zie bijlage 9) bleken zes aan loopbaanprogressie gerelateerde effecten onderling grote samenhang te vertonen. Ze konden worden opgevat als een betrouwbare onderzoeksschaal om objectieve loopbaanprogressie te meten, de OCP-schaal. De effecten, weergegeven in zes stellingen, worden bovendien steeds concreter en beter objectief waarneembaar. De stellingen konden met ‘ja’ of ‘nee’ beantwoord worden.

Tabel 6.02

Zes objectieve loopbaanstappen en percentage EVC-deelnemers (N=1080) dat afgelopen jaar stap voorwaarts heeft gemaakt

Stelling	Aantal 'ja'	percentage
... ben ik een stap verder gekomen in mijn loopbaan	279	25.8
... heb ik de kans gekregen door te stromen naar een nieuwe functie	254	23.5
... heb ik werk gekregen dat beter bij mij past	206	19.1
... heb ik een leukere baan gekregen	182	16.9
... heb ik een hoger salaris gekregen	144	13.3
... heb ik promotie gemaakt	115	10.6

Uit de tabel 6.02 komt naar voren dat iets meer dan een kwart (25.8%) van de EVC-deelnemers heeft aangegeven het afgelopen jaar een stap verder te zijn gekomen in zijn of haar loopbaan. Naarmate de resultaten concreter en objectiever worden, neemt het percentage af. De meest concrete loopbaanstappen 'een hoger salaris' en 'promotie gemaakt' werden door respectievelijk 13.3% en 10.6% gerapporteerd. We kunnen dus op voorhand al vaststellen dat 10.6% van alle 1080 EVC-deelnemers die aan het onderzoek hebben meegedaan, in het jaar voorafgaand aan het onderzoek promotie heeft gemaakt. Nu is het zaak aan te tonen welke factoren daaraan ten grondslag hebben gelegen. Als we kijken naar het aantal loopbaanstappen dat onze deelnemers aan het onderzoek heeft gezet, zien we de volgende verdeling (tabel 6.03).

Tabel 6.03

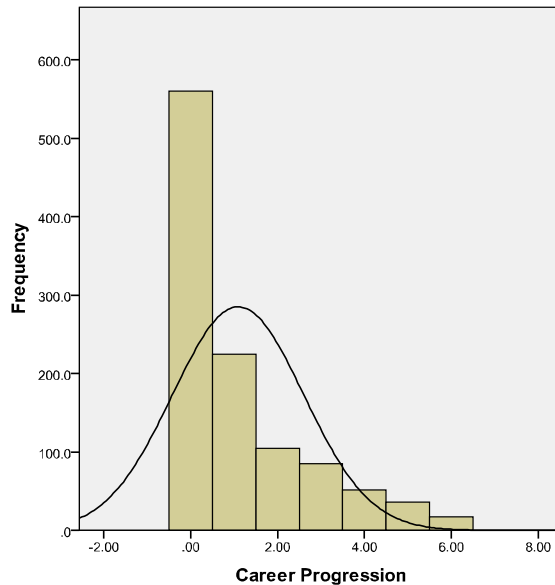
Aantal objectieve loopbaanstappen het afgelopen jaar gemaakt door EVC-deelnemers

Aantal loopbaanstappen	Aantal EVC-ers	Percentage	Cum. Percentage
0 objectieve loopbaanstappen	560	51.9	51.9
1 objectieve loopbaanstappen	225	20.8	72.7
2 objectieve loopbaanstappen	105	9.7	82.4
3 objectieve loopbaanstappen	85	7.9	90.3
4 objectieve loopbaanstappen	52	4.8	95.1
5 objectieve loopbaanstappen	36	3.3	98.4
6 objectieve loopbaanstappen	17	1.6	100.0
	1080	100.0	100.0

Een blik op tabel 6.03 laat zien, dat als het gaat om loopbaanprogressie, het kwartje twee kanten kan opvallen. Tabel 6.03 maakt duidelijk dat iets meer dan de helft (51.9%) het jaar voorafgaand aan het onderzoek geen enkele vorm van objectief waarneembare progressie heeft gemaakt in zijn of haar loopbaan. De andere helft van de groep EVC-deelnemers heeft één of meer loopbaanstappen gemaakt (48.1%). Dat maakt het interessant en ook relatief eenvoudig om na te gaan welke factoren van invloed zijn op het maken van een objectieve loopbaanstap. Een vergelijking ligt voor de hand. Is het EVC geweest die mensen dat duwtje heeft gegeven richting die ene loopbaanstap of andere loopbaanstappen voorwaarts? In figuur 6.02 ziet u de verdeling van de scores op de loopbaanprogressieschaal grafisch weergegeven.

Figuur 6.02

Verdeling aantal objectieve loopbaanstappen



We stelden hier de vraag naar 'wie' en 'welke omstandigheden'. Welke mensen maken een loopbaanstap? Man, vrouw? Jong, oud? Mobiel in hun loopbaan, niet mobiel? En wat waren de omstandigheden die ze geholpen hebben zodat ze die loopbaanstap konden maken? Kregen zij meer begeleiding dan anderen? Waren ze actiever met hun loopbaan bezig? En welke rol heeft EVC in het geheel gespeeld?

Om een eerste beeld te krijgen bij de invloed van de 10 afzonderlijke factoren, stelden we tabel 6.04 op. U ziet in deze uitgebreide tabel het percentage van mensen dat **één of meer van de zes objectieve loopbaanstappen** heeft gemaakt.

Onderaan tabel 6.04 ziet u dat van de 1080 mensen 520 mensen minimaal 1 loopbaanstap hebben gemaakt. U las al eerder dat dit 48.1% is van de groep van 1080. Door nu naar alle afzonderlijke factoren te kijken, kunnen we grofweg afleiden of die factor voor de geconstateerde verschillen zorgt.

Als we in tabel 6.04 kijken naar de factor EVC (factor 10), dan zien we dat van de 352 mensen die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen en geen diploma hebben gehaald, er 160 minimaal één loopbaanstap hebben gezet. Dat is 45.5%. Zoals gezegd rapporteert de resterende 51.9% het jaar voorgaand aan het onderzoek geen objectieve loopbaanstap te hebben gemaakt.

Als we naar de andere categorieën kijken, zien we dat dit percentage van 45.5% afwijkt. Van de 377 mensen die een Ervaringscertificaat hebben gekregen, maakten er het jaar voorafgaand aan het onderzoek 178 een loopbaanstap. Dat is 47.2%. Van de 351 mensen die een diploma hebben gehaald in het verlengde van EVC, maakten er 182 een of meerdere loopbaanstappen. Dat is 51.9%.

Door de verschillen tussen de percentage (45.5%, 47.2% en 51.9%) te toetsen, zouden we op het eerste oog kunnen concluderen dat EVC verschil maakt. De verschillen zijn er, maar ze zijn onvoldoende groot om te zeggen dat er sprake is van een zelfstandig effect. De invloed van EVC is niet voorbij elke twijfel. Maar als we de factoren ook in onderlinge samenhang bekijken, zullen we zien dat EVC voor bepaalde groepen en onder bepaalde omstandigheden wel degelijk effect heeft.

Tabel 6.04

Percentage EVC-deelnemers dat een objectieve loopbaanstap heeft gemaakt, uitgesplitst naar factoren van invloed

Factor van invloed		1 of meer loopbaanstappen			
			aantal	percentage	totaal
*	1. Geslacht	man	244	52.4	466
		vrouw	276	45.0	614
**	2. Leeftijd	tot 40 jaar	159	57.2	278
		40-50 jaar	220	45.5	484
		ouder dan 50 jaar	141	44.3	318
	3. Opleiding	hoog (hbo, wo)	23	47.9	48
		midden (havo, vwo, mbo)	226	45.0	493
		laag (lagere school tot mavo)	271	50.3	539
	4. Aantal functiewisselingen en promoties huidige werkgever	wisselingen, promoties weinig	274	47.2	580
		wisselingen, promoties veel	246	49.2	500
***	5. Aantal jaren werkzaam in zelfde functie of op zelfde niveau	huidige functie, niveau kort	306	56.7	540
		huidige functie, niveau lang	214	39.6	540
	6. Aantal organisaties gewerkt	1 of 2 organisaties	299	47.9	624
		meer dan 2 organisatie	221	48.5	456
***	7. Organisatie	omnibus ⁴¹	262	55.0	476
		organisatie A	129	42.7	302
		organisatie B	129	42.7	302
**	8. Zelf Loopbaan Management	laagst	60	35.9	167
		laag	145	41.3	351
		midden	215	53.5	402
		hoog	100	62.5	160
***	9. Organisatie Loopbaan Management	laag, laag	137	37.2	368
		hoog, laag	54	45.0	120
		laag, hoog	95	48.7	195
		hoog, hoog	234	58.9	397
	10. EVC	geen certificaat, geen diploma	160	45.5	352
		Evaringscertificaat	178	47.2	377
		diploma in verlengde van EVC	182	51.9	351
		totaal	520	48.1	1080

⁴¹ Pool met 48 bedrijven die aan dit onderzoek naar de Effecten van EVC hebben meegedaan met vragenlijsten voor de EVC-deelnemers in hun eigen organisatie. Zie voor overzicht van deelnemende organisaties bijlage 8.

De kans op een loopbaanstap voorspellen

Op basis van alle gegevens van de 1080 EVC-deelnemers stelden we een model op waarmee we precies aan kunnen geven welke factoren een rol hebben gespeeld bij het wel of niet maken van loopbaanprogressie. We berekenden de invloed van de 10 afzonderlijke factoren en de invloed van de factoren in paarsgewijze samenhang.

Van alle mogelijke factoren die we onderzochten, hebben er uiteindelijk 11 serieus invloed op de loopbaanprogressie van de EVC-deelnemers. 44 factoren kunnen we voor het gemak weglaten, omdat ze geen verschil bleken te maken. De factoren 'geslacht', 'opleiding' en 'het aantal organisaties waar iemand heeft gewerkt' bleken geen invloed te hebben op de loopbaanprogressie van de EVC-deelnemers. Die kunnen we doorstrepen, in tabel 6.05 hebben we ze tussen vierkante haken gezet. De 11 factoren van betekenis ziet u in tabel 6.05. Van deze factoren kunnen we met zeer grote zekerheid zeggen dat ze de kans op een loopbaanstap bepalen. We bespreken de invloed van de factoren kort.

Tabel 6.05

De factoren die naast EVC van invloed zijn op de loopbaanprogressie van de EVC-deelnemers^a

- | | |
|-----|--|
| 1. | [Geslacht] |
| 2. | Leeftijd * |
| 3. | [Opleiding] |
| 4. | Aantal functiewisselingen en promoties bij huidige werkgever * |
| 5. | Aantal jaren werkzaam in zelfde functie of op zelfde niveau *** |
| 6. | [Aantal organisaties gewerkt] |
| 7. | Organisatie ** |
| 8. | Zelf Loopbaan Management *** |
| 9. | Organisatie Loopbaan Management *** |
| 10. | EVC ** |
| 11. | EVC * Zelf Loopbaan Management * |
| 12. | Functiewisselingen en promoties bij huidige werkgever * Zelf Loopbaan Management * |
| 13. | Aantal organisaties gewerkt * Organisatie * |

Factor 1 Geslacht

Geslacht bleek geen invloed te hebben op het wel of niet maken van loopbaanstappen een jaar voorafgaand aan het onderzoek. Analyse wijst uit dat deze factor buiten beschouwing gelaten kan worden voor het verklaren van de kans op het maken van een loopbaanstap.

Factor 2 Leeftijd

Leeftijd speelt een rol. In het model dat we opstelden, hebben de mensen uit de populatie die we onderzochten en jonger zijn dan 40 jaar de meeste kans op een loopbaanstap. De kans neemt zo'n 10% af als je ouder dan 40 bent.

Factor 3 Opleiding

Welke opleiding mensen hebben genoten, verklaart of voorspelt niet welke kans mensen hebben op een objectieve loopbaanstap⁴².

⁴² De oorzaak zou kunnen liggen in het feit dat de meeste mensen die aan dit onderzoek meededen mbo-kandidaten zijn. Er is te weinig variatie in de populatie om verschillen te kunnen verklaren.

Factor 4 Aantal functiewisselingen en promoties bij huidige werkgever

Het aantal functiewisselingen en het aantal promoties dat iemand in het verleden heeft gemaakt, zegt iets over de diversiteit aan werkervaring en iemands mobiliteit. Het is een factor waar we rekening mee moeten houden. De invloed op loopbaanprogressie is zeer sterk. We berekenden dat de groep mensen die in hun loopbaan vijf of meer functiewisselingen en promoties hebben meegemaakt, een 30% hogere kans heeft op een objectieve loopbaanstap voorwaarts dan de groep mensen die minder gewend is om van baan te wisselen en promotie te maken.

Factor 5 Aantal jaren werkzaam in zelfde functie of op zelfde niveau

Hoe lang iemand al in dezelfde functie zit en op hetzelfde niveau werkt, is een factor van belang. Om dat te kunnen achterhalen, maakten we ook hier weer onderscheid tussen twee groepen. De eerste groep is de groep voor wie het langer dan 4 jaar⁴³ geleden is geweest dat ze van functie zijn gewisseld of promotie hebben gemaakt. De tweede groep is de groep die in de afgelopen 4 jaar óf een andere of nieuwe functie heeft gekregen óf promotie heeft gemaakt. De laatste groep heeft ten opzichte van de eerste groep zo'n 17% meer kans op een loopbaanstap op korte termijn.

Factor 6 Aantal organisaties gewerkt

De meeste deelnemers aan het onderzoek hebben voor één of twee verschillende werkgevers gewerkt. We verzamelden deze mensen in één groep. De andere mensen die voor 3 of meer organisaties hebben gewerkt, verzamelden we in een tweede groep. En het opvallende gegeven doet zich voor dat er nauwelijks verschillen zijn. Beide groepen hebben evenveel kans op een loopbaanstap. Fifty-fifty. Het maakt niets uit. Tenzij je bij organisatie B werkt. Dan neemt de kans op een loopbaanstap met zo'n 25% toe als je voor meer dan 2 organisaties hebt gewerkt⁴⁴ (zie factor 13)

Factor 7 Organisatie

Van alle voorspellingen die we kunnen doen, hangt veel af van de organisatie waar iemand werkt. Als we over de gehele linie kijken, valt de invloed van de drie organisatiegroepen (Omnibus, organisatie A en organisatie B) redelijk mee. De mensen in de omnibusgroep hebben relatief meer loopbaanstappen gemaakt, dat staat vast. In de andere organisaties worden minder loopbaanstappen gemaakt. We houden hier in ons model rekening mee.

Factor 8 Zelf Loopbaan Management

We weten dat Zelf Loopbaan Management een positieve invloed heeft op loopbaanprogressie. Dat constateerden we al in hoofdstuk 5. Maar de positieve invloed is niet voor iedereen even sterk (zie factor 11 en 12). Er zijn ook mensen die minder of zelfs helemaal niet profiteren van Zelf Loopbaan Management. Mensen die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen en geen diploma hebben gehaald bijvoorbeeld. Voor iedere stap dat zij extra zetten op het gebied van

⁴³ De 4 jaar is gebaseerd op de verdeling van de data. 48.6% van de 1080 mensen die aan het onderzoek meededen, gaf aan dat ze langer dan 4 jaar in de huidige functie zitten of dat het langer dan 4 jaar geleden is geweest dat ze een promotie hebben gemaakt. Opvallend was dat 32.2% van de mensen nog nooit een promotie heeft gehad in hun werkzame leven. Voor 25.1% van de mensen was de laatste promotie meer dan 7 jaar geleden.

⁴⁴ 35.8% van de mensen werkzaam bij organisatie B heeft in hun verleden bij meer dan twee werkgevers gewerkt. Dat percentage is niet significant groter dan bij de andere organisaties, het is minder. Het gemiddeld aantal mensen dat bij meer dan 2 organisaties heeft gewerkt, is voor de totale populatie 42.2%.

Zelf Loopbaan Management lijkt de kans op een stap voorwaarts in zijn/haar loopbaan juist af te nemen. Hoe harder zij hun best doen, hoe slechter het ze lijkt te vergaan. Maar we zien ook dat EVC in dit verhaal een belangrijke rol van betekenis kan spelen. Verder zien we verschillen in de invloed van Zelf Loopbaan Management op loopbaanprogressie tussen mensen die vaak van functie zijn gewisseld en mensen die lang in dezelfde functie hebben gezeten.

We hebben hier te maken met een complex samenspel van factoren waarvan het goed is ze tot op het bot te analyseren. We komen op de invloed van Zelf Loopbaan Management terug bij factor 11 'EVC * Zelf Loopbaan Management' en factor 12 'Aantal functiewisselingen en promoties bij huidige werkgever * Zelf Loopbaan Management'.

Factor 9 Organisatie Loopbaan Management

Het onderzoek dat we deden, toont aan dat de mensen die bovengemiddeld zijn begeleid in hun loopbaan relatief vaker een stap voorwaarts maken. En relatief vaker kunnen we vrij precies in een kans uitdrukken. We nemen de groep die relatief weinig loopbaanbegeleiding heeft gekregen van de leidinggevende en van de afdeling HR/P&O als uitgangspunt. Als de aandacht van HR/P&O bovengemiddeld is, dan is de kans op een loopbaanstap 5% hoger. Als de (direct) leidinggevende bovengemiddelde aandacht geeft, neemt de kans op een loopbaanstap 8% toe. **Krijgt iemand van zowel de leidinggevende als van HR/P&O een bovengemiddelde begeleiding, dan neemt de kans op een loopbaanstap met 18% toe.**

Factor 10 EVC

EVC doet op zichzelf, zonder de wisselwerking met andere factoren, weinig in het effectmodel dat we opstelden. En daarmee nemen we hier direct een voorschot op één van de belangrijkste conclusies in het onderzoek. Het effect van EVC is sterk afhankelijk van andere factoren.

Factor 11 EVC * Zelf Loopbaan Management

Zelf Loopbaan Management heeft een positieve invloed op loopbaanprogressie. Maar alleen in combinatie met een succesvol afgerond EVC-traject. Mensen met een Ervaringscertificaat of een diploma profiteren van hun inspanningen in het managen van hun loopbaan. Elke stap die zij extra investeren in het managen van hun loopbaan zet zich om in een grotere kans op een stap voorwaarts in hun loopbaan. Het lijkt erop dat voor de mensen die een EVC-traject doorlopen zonder een Ervaringscertificaat te verkrijgen of diploma te halen, de inspanningen die zij doen in het managen van hun loopbaan hun kansen op een loopbaanstap niet ten goede komt.

We komen tegen het einde van het onderzoeksrapport een interessant effect van EVC tegen. In technische termen zeggen we dat EVC de relatie tussen Zelf Loopbaan Management en loopbaanprogressie modereert. Voor de mensen die meededen aan het onderzoek geldt dat de relatie tussen Zelf Loopbaan Management en loopbaanprogressie door EVC sterker en positiever lijkt te worden. We zullen dit fenomeen als slot van dit hoofdstuk verder uitdiepen. In de relatie tussen Zelf Loopbaan Management en loopbaanprogressie lijkt een belangrijke toegevoegde waarde van EVC opgesloten te liggen. Die willen we graag ontsluiten.

Factor 12 Aantal functiewisselingen en promoties * Zelf Loopbaan Management

Uit onze analyses blijkt dat Zelf Loopbaan Management een grotere invloed heeft op de kansen op loopbaanprogressie bij mensen die gewend zijn om van functie te wisselen of promotie te maken. Bij mensen die dat niet gewend zijn, is de invloed licht negatief. De verschillen zijn niet groot, maar wel duidelijk. Het lijkt erop dat mensen die gewend zijn om van functie te wisselen, relatief meer succes boeken met Zelf Loopbaan Management. Kwestie van ervaring, zo lijkt het.

Factor 13 Aantal organisaties gewerkt * Organisatie

Het aantal organisaties waar iemand gewerkt heeft, heeft door de bank genomen geen invloed op de loopbaanprogressie die mensen boekten in het jaar voorafgaand aan het onderzoek. Behalve bij organisatie B. Daar blijken de kansen iets anders te liggen. Mensen die relatief vaak van organisatie zijn gewisseld, hebben in deze organisatie minder kans op een loopbaanstap voorwaarts. Ervaring met het wisselen van organisatie komt de kans op loopbaanprogressie dus niet altijd ten goede. Het lijkt erop dat mensen die de organisatie B trouw zijn geweest meer kans op een stap voorwaarts maken in hun loopbaan.

6.6 Verband EVC en Zelf Loopbaan Management nader onderzocht

We namen eerder een voorschot op de belangrijke conclusie dat het effect van EVC sterk afhankelijk is van met name andere factoren. Met name de samenhang met de factor Zelf Loopbaan Management spreekt tot de verbeelding. Daar zien we interessante verschillen en kansen om de effectiviteit van EVC te beïnvloeden. Of eigenlijk moeten we zeggen, we zien kansen om met EVC de effectiviteit van Zelf Loopbaan Management te verbeteren. We geven u de details van onze bevindingen.

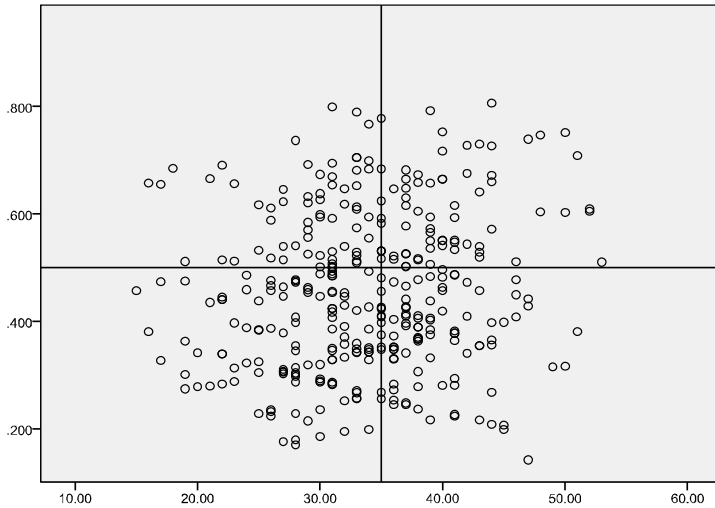
Factor 11 leerde ons dat EVC het verband tussen Zelf Loopbaan Management en loopbaanprogressie positief beïnvloed. De effectiviteit van Zelf Loopbaan Management neemt toe als de mensen een Ervaringscertificaat hebben verkregen of een diploma gehaald. We zullen aan de hand van een aantal grafieken laten zien hoe de toegevoegde waarde van EVC er precies uit ziet.

Op de volgende pagina ziet u drie grafieken. De grafieken geven de relatie weer tussen Zelf Loopbaan Management en de verwachte kans dat iemand één of meerdere loopbaanstappen maakt. De kans op een loopbaanstap leest u af op de verticale as en is uitgedrukt in fracties van 1. De score .200 is gelijk aan 20%. Op de horizontale as staat het aantal punten dat iemand heeft gescoord op de eerder besproken Zelf Loopbaan Management onderzoeksschaal (Career Self-Management Behavior schaal). De maximale score op deze CSMB-schaal is 55 punten (de horizontale as geeft maximaal 60 aan).

In figuur 6.03 ziet u de invloed van Zelf Loopbaan Management op de kans op loopbaanprogressie voor de groep mensen die EVC hebben gedaan en daaraan géén Ervaringscertificaat of diploma over hebben gehouden. De grafiek maakt duidelijk dat er weinig verband is tussen de scores op de CSMB-schaal en de kans op loopbaanprogressie. Hoge scores op de CSMB-schaal (horizontale as) leiden niet primair tot een grotere kans op loopbaanprogressie (verticale as). Een simpele manier om dit op het oog te beoordelen is door naar het aantal scores te kijken in de vier kwadranten. Bij een positieve relatie tussen Zelf Loopbaan Management en de kans op loopbaanprogressie moeten de scores zich vooral in de kwadranten linksonder en rechtsboven bevinden. Dat is in figuur 6.03 niet het geval. De scores zijn gelijkmatig verspreid over de vier kwadranten.

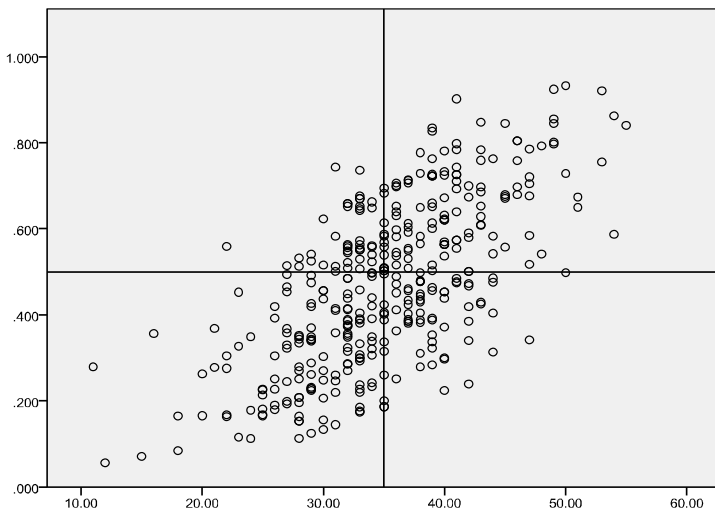
‘In het begin hebben we de hoofden van dienst -de afdelingshoofden- niet meegenomen. Die hebben daar een onvoldoende rol in gespeeld. Ze ervaren EVC ook niet als leren, maar als laten zien of je het kunstje genoeg kent. Dat is eigenlijk de grootste fout die we gemaakt hebben. Wel hebben ze loyaal meegewerkt door het vrij roosteren van de mensen (...) Dus loyaal meegewerkt, maar onvoldoende betrokken.’

Bakker Wiltink BV



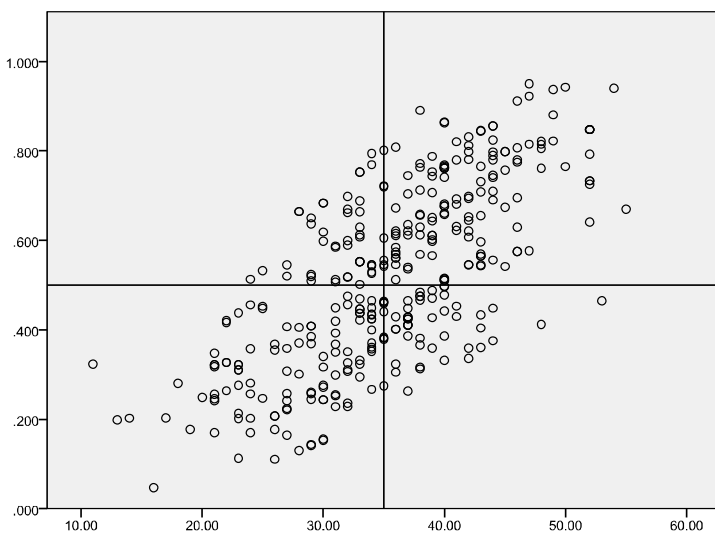
Figuur 6.03

De kansen op loopbaanprogressie in relatie tot Zelf Loopbaan Management voor mensen die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen of diploma hebben gehaald



Figuur 6.04

De kansen op loopbaanprogressie in relatie tot Zelf Loopbaan Management voor mensen die een Ervaringscertificaat hebben verkregen



Figuur 6.05

De kansen op loopbaanprogressie in relatie tot Zelf Loopbaan Management voor mensen die een diploma hebben gehaald

Figuur 6.04 laat de invloed zien van Zelf Loopbaan Management voor de groep mensen die een Ervaringscertificaat hebben verkregen. Er is op het oog een duidelijk verband tussen de scores op de CSMB-schaal en de kans op een stap voorwaarts in de loopbaan. Hoe hoger de scores op de CSMB-schaal, hoe hoger de kans op loopbaanprogressie. De meeste scores bevinden zich dan ook in de kwadranten links onder en rechts boven.

Figuur 6.05 laat de invloed zien van Zelf Loopbaan Management op de kans op loopbaanprogressie voor de groep mensen die een diploma heeft gehaald. We zien hier hetzelfde beeld zien als de tweede grafiek, met de meeste EVC-deelnemers in de kwadranten links onder en rechts boven. Hoe hoger de scores op CSMB-schaal, hoe hoger de kans op loopbaanprogressie.

EVC, Zelf Loopbaan Management en loopbaanprogressie zijn in een fraaie tango met elkaar verwickeld. De vraag is echter wie de dans leidt. Zorgt EVC ervoor dat Zelf Loopbaan Management van mensen meer effect sorteren? De aanwijzingen zijn er. Of is er nog ergens een verborgen variabele die ervoor zorgt dat het Zelf Loopbaan Management gedrag leidt tot een effectief EVC-traject en een effectievere loopbaanontwikkeling? Een longitudinaal onderzoek waar we in januari 2011 mee gestart zijn bij twee grote organisaties in de financiële dienstverlening, moet daar meer duidelijkheid over geven. Voorlopig concluderen we dat EVC in deze dans een rol van betekenis speelt.

6.7 Conclusies

De analyses van dit deel van het onderzoek en met name dit hoofdstuk laten zien hoeveel factoren van invloed zijn op de kansen die mensen volgens eigen zeggen hebben op de arbeidsmarkt, en de kans die mensen hebben op een concrete stap voorwaarts in hun loopbaan. We onderscheidde respectievelijk 17 en 11 factoren waarvan het bewijs geleverd kon worden. En EVC blijkt in het spel van al deze factoren een factor van betekenis.

We concluderen dat EVC haar invloed in de praktijk - die we in eenvoudige rekenmodellen weergegeven hebben - in alle gevallen uitoefent in combinatie met andere factoren. Voor zowel de zelf gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt als loopbaanprogressie zetten we de belangrijkste conclusies die verband houden met EVC op een rij.

Effect I Zelf gepercipieerde employability

Het effect van EVC op de kansen (die mensen voor zichzelf zien) op de arbeidsmarkt moet altijd in samenhang met andere factoren worden bekeken. Over de hele linie lijkt het effect van EVC neutraal te zijn. Dat neutrale beeld wordt veroorzaakt door andere factoren die de werking van EVC op het ene moment versterken en op het andere moment verzwakken.

Het verkrijgen van een Ervaringscertificaat lijkt vooral effect te hebben voor de onderzochte mensen in de leeftijdsgroep tussen de 40 en 50 jaar. Ten opzichte van de werknemers onder de 40 jaar hebben ze normaal gesproken een achterstand. Het vertrouwen in de kansen op de arbeidsmarkt van de groep tussen de 40 en de 50 jaar neemt onder invloed van het Ervaringscertificaat duidelijk toe. De achterstand die deze groep had ten opzichte van de groep onder de 40 is onder invloed van het Ervaringscertificaat nagenoeg verdwenen.

EVC lijkt ook een positief effect te sorteren onder de groep mensen die hun hele werkzame leven voor een werkgever hebben gewerkt. Onder invloed van het Ervaringscertificaat lijkt het beeld dat zij hebben van hun kansen op de arbeidsmarkt te keren.

De mate waarin een organisatie haar medewerkers begeleidt in hun loopbaan heeft een duidelijke invloed op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt. Uit analyses blijkt dat EVC de relatie tussen de loopbaanbegeleiding die mensen van hun organisatie krijgen (van de leidinggevende en HR/P&O) en de kansen die zij voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt beïnvloedt. Het is een interessante relatie. We zien namelijk dat onder invloed van het diploma het positieve verband tussen de loopbaanbegeleiding van de organisatie (Organisatie Loopbaan Management) en de kansen op de arbeidsmarkt (zelf gepercipieerde employability) afvlakt. Het lijkt erop dat het mensen met een diploma minder uitmaakt of ze nu wel of geen begeleiding krijgen. Wellicht is het een indicatie dat het vertrouwen dat zij hebben in hun kansen op de arbeidsmarkt meer wordt gekleurd door hun eigen capaciteiten dan de aandacht die zij van anderen krijgen. Een plausibele verklaring, goed nieuws en interessant voor een vervolgonderzoek.

Effect II Objectieve loopbaanprogressie

EVC heeft duidelijk invloed op loopbaanprogressie. Het effect komt echter pas tot uiting als mensen in het verlengde van EVC een opleiding volgen en een diploma halen. De mensen die een diploma hebben gehaald, maken vervolgens een duidelijk grotere stap voorwaarts in hun loopbaan. Het Ervaringscertificaat zelf lijkt verder geen invloed te hebben op loopbaanprogressie, maar schijn bedriegt.

Een grondige analyse laat zien dat het Ervaringscertificaat de invloed van Zelf Loopbaan Management op loopbaanprogressie versterkt. Mensen met een Ervaringscertificaat hebben een grotere kans op een stap voorwaarts in hun loopbaan. Maar alleen als ze actief met hun loopbaan aan de slag gaan.

Dezelfde analyse kunnen we ook iets anders interpreteren. Mensen die een Ervaringscertificaat hebben verkregen en vervolgens niet actief met hun loopbaan aan de slag gaan, hebben een beduidend lagere kans op loopbaanprogressie. Hun kans op een stap voorwaarts is net zo groot als de mensen die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen. En om het positief te formuleren: **mensen die actief aan de slag gaan met de ontwikkeling van hun loopbaan, hebben een grotere kans op een stap voorwaarts in hun loopbaan als ze EVC hebben gedaan en een Ervaringscertificaat hebben verkregen.**

Met die conclusie is de toegevoegde waarde van EVC onder woorden gebracht. EVC heeft effect. Voor bepaalde groepen, en vooral onder bepaalde omstandigheden. Wij onderzochten de invloed van loopbaanmanagement, van zowel de organisatie (leidinggevende en HR/P&O) als de medewerker zelf. En die bleek cruciaal te zijn.

DEEL IV
Mogelijkheden

Het onderzoek naar de effecten van EVC bestaat uit vier delen.

In het eerste deel - Deel I Beloften - zijn een groot aantal internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten, Nederlandstalige rapporten & artikelen en aanmeldingsformulieren voor het Gouden Ervaringscertificaat gescreend. We keken welke effecten van EVC benoemd en besproken worden en wat er zoal bekend is over de manier waarop die effecten tot stand komen. We inventariseerden zowel effecten voor de individuele deelnemers aan EVC als effecten voor de organisaties die met EVC werken. Ook is de EVC-praktijk verkend en zijn de EVC-contactpersonen van 72 Nederlandse organisaties gevraagd welke effecten van EVC zij in hun organisatie waarnemen. Dit vooronderzoek bracht een keur aan gewenste, verwachte, veronderstelde en ervaren effecten aan het licht.

In het tweede deel van het onderzoek - Deel II Feiten - verzamelden we de feiten. We legden de geïnterviewde effecten uit het vooronderzoek voor aan EVC-deelnemers die het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat hebben verkregen en aan belanghebbenden die in hun dagelijkse werk de effecten van EVC kunnen ervaren. De EVC-deelnemers en belanghebbenden of stakeholders waren onze 'toetssteen'. En we verzamelden feiten over de EVC-praktijk. We gingen nauwkeurig na hoeveel mensen een Ervaringscertificaat uitgereikt krijgen en hoeveel mensen in het verlengde van EVC een diploma halen.

In het derde deel van het onderzoek - Deel III Analyses - analyseerden we de onderzoeksgegevens van 1080 EVC-deelnemers. Welk effect ondervonden zij van het Ervaringscertificaat? Wat is het effect van het diploma, behaald in het verlengde van de EVC? En hoe verhouden die twee zich tot elkaar? Daar startten de analyses. Het werd duidelijk dat de vraag naar het effect van EVC aangescherpt kan worden. Bij wie en onder welke omstandigheden heeft EVC het meeste effect? Die geavanceerde analyse leverde een gedetailleerd inzicht op in de factoren die de effectiviteit van EVC bepalen.

In het vierde deel van het onderzoek - Deel IV Mogelijkheden - is het tijd voor een samenvatting van alle bevindingen, conclusies en praktische aanbevelingen. In het laatste hoofdstuk zetten we alles overzichtelijk op een rij en geven aan waar volgens ons de mogelijkheden liggen het effect van EVC optimaal te benutten. Als instroominstrument voor opleidingen, maar zeker ook als loopbaan- en arbeidsmarkinstrument.

H7 EVC
op waarde geschat

7.1 Inleiding

Aan het einde van dit uitgebreide onderzoeksrapport zetten we alle **bevindingen, conclusie en aanbevelingen** van het onderzoek naar de effecten van EVC op een rij. In dit hoofdstuk geven we u een uittreksel van alle resultaten, trekken conclusies en doen aanbevelingen om vervolgebeld te ontwikkelen en aan te scherpen. Verder omschrijven we de objectief vastgestelde effecten van EVC die in voorlichting en promotie gecommuniceerd kunnen worden. We sluiten af met aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

De 36 voornaamste **bevindingen** sommen we op in de volgorde van de hoofdstukken. U leest wat de verwachtingen zijn rond EVC (hoofdstuk 2), welke effecten het meest voorkomen in de Nederlandse EVC-praktijk (hoofdstuk 3), hoeveel mensen een Ervaringscertificaat verkrijgen en hoeveel mensen in het verlengde van EVC een diploma halen (hoofdstuk 4), welke waargenomen effecten door het Ervaringscertificaat en welke door het diploma worden veroorzaakt (hoofdstuk 5) en voor welke doelgroepen en onder welke omstandigheden EVC het meeste effect sorteert (hoofdstuk 6).

Op basis van de bevindingen trekken we **conclusies** over de effecten van EVC. Dat doen we voor zowel de individuele deelnemers als de organisaties die met EVC werken. We geven een finaal oordeel over de effecten die EVC heeft, met name over het effect van EVC op het halen van een diploma, het effect van EVC op de zelf gepercipieerde employability en het effect van EVC op loopbaanprogressie.

We vervolgen met zeven concrete **aanbevelingen**. Hiermee trekken we lering uit de conclusies van dit onderzoek en zetten de bevindingen om naar concrete acties. Acties waarmee in onze ogen de kansen die EVC biedt beter kunnen worden benut. De aanbevelingen zijn bruikbaar voor zowel organisaties die met EVC werken en de EVC-aanbieders, als de beleidsmakers die verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van EVC in Nederland.

Tot slot gaan we in op de mogelijkheden die een doorlopend onderzoek naar de effecten van EVC biedt. We pleiten voor een onderzoek waarin naast 1) de expliciete aandacht voor de effecten van EVC, aandacht is voor 2) de specifieke kenmerken van de EVC-doelgroepen, 3) de omstandigheden waaronder EVC het meeste effect sorteert en 4) de bestanddelen van EVC die voor de effecten zorgen, de zogenaamde werkzame bestanddelen. Als deze vier elementen systematisch en vooral in samenhang met elkaar worden bestudeerd, zien wij kansen om de employability en loopbaanprogressie van de Nederlandse beroepsbevolking duurzaam te bevorderen. Met daarin, zoals eerder aangeduid, ongekende mogelijkheden voor EVC.

7.2 Bevindingen

In deze paragraaf geven we per hoofdstuk van het onderzoeksrapport **Beloften, feiten en ongekeerde mogelijkheden** een opsomming van de 36 belangrijkste bevindingen.

DEEL I BELOFTEN

hoofdstuk 2

EVC effecten verkend

Hoofdstuk 2 doet verslag van een uitgebreid vooronderzoek waarin onderzocht werd welke effecten van EVC verwacht zouden kunnen worden. Er werd gekeken welke effecten benoemd worden in de internationaal wetenschappelijke literatuur, Nederlandstalige rapporten & artikelen en aanmeldingsformulieren voor het Gouden Ervaringscertificaat. Ook werd onderzocht welke effecten van EVC door de EVC-contactpersonen van 72 bedrijven worden waargenomen. De volgende bevindingen geven een beeld van de formele en informele kennis die voorhanden is over de effecten van EVC in Nederland en daarbuiten.

Bevinding 1 In internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten, Nederlandstalige rapporten & artikelen en aanmeldingsformulieren voor het Gouden Ervaringscertificaat werden bij elkaar meer dan 200 verschillende effecten geïnventariseerd. Verondersteld wordt dat EVC een uiteenlopend scala aan positieve effecten veroorzaakt. Van psychologische uitwerkingen op individueel niveau tot financieel economische gevolgen op organisatie en zelfs landelijk niveau.

Bevinding 2 In de onderzochte bronnen worden de effecten van EVC op individueel niveau veel frequenter genoemd en beschreven dan effecten op organisatieniveau. Uitzondering hierop zijn de Nederlandstalige rapporten & artikelen, waarin meer aandacht wordt geconstateerd voor de organisatie effecten dan de individuele effecten.

Bevinding 3 Het halen van een diploma (diplomeren) is in alle bronnen die in het vooronderzoek werden onderzocht, het meest besproken onderwerp waar EVC effect op heeft.

Bevinding 4 Veel genoemde effecten op **individueel niveau** zijn het effect van EVC op: het zelfvertrouwen, het zelfbeeld; de lengte van de opleiding; inzicht in eigen kennen en kunnen; verkrijgen van vrijstellingen; kwalificatie en certificering; (vervolg)opleiding volgen en het verbeteren van het loopbaanperspectief.

Bevinding 5 Veel genoemde onderwerpen waar EVC op **organisatieniveau** effect op zou hebben zijn: de mobiliteit of doorstroom van de medewerkers; kwalificatie van medewerkers; het inzicht van de organisatie in (de competenties van) haar medewerkers; de kennis van de deelnemers; het imago van de organisatie; het verhogen van het niveau van de medewerkers; de ontwikkeling van het personeel en de inzetbaarheid van de medewerkers.

Bevinding 6 Onduidelijk is hoe de effecten van EVC precies tot stand komen. Dit wil zeggen dat op basis van de documenten niet goed is af te leiden of en op welke manier de relatie tussen EVC en de effecten is aangetoond. Als de relatie wordt aangetoond, is dat op basis van een specifieke gevalsbeschrijving. De beschreven effecten kunnen vanuit wetenschappelijk perspectief hooguit worden geclassificeerd als veronderstelde effecten.

Bevinding 7 Een bruikbare theoretische uiteenzetting van de relatie tussen EVC en de benoemde effecten ontbreekt. Dat wil zeggen dat het vooronderzoek niet duidelijk maakt op basis waarvan de genoemde effecten van EVC worden verwacht. Ook is niet duidelijk onder welke omstandigheden de effecten van EVC tot stand komen en welke andere factoren een rol spelen bij het tot stand komen van de effecten.

hoofdstuk 3

EVC kans op effect

In hoofdstuk 3 werd getoetst in hoeverre (een selectie van) de geïnventariseerde effecten van EVC uit het vooronderzoek (hoofdstuk 2), daadwerkelijk voorkomen in de Nederlandse EVC-praktijk. Voor de organisatie effecten van EVC werd bij 163 stakeholders nagegaan welke effecten zij als gevolg van EVC in hun organisatie in de dagelijkse praktijk waarnemen. Hen werd gevraagd uit een lijst van 30 effecten aan te geven hoe zeker het is dat EVC in hun organisatie effect heeft gehad op het betreffende onderwerp. Ook de geïnventariseerde effecten van EVC voor individuen werden getoetst. Voor de individuele effecten werd een andere aanpak gehanteerd. Aan 331 EVC-deelnemers die het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat hebben verkregen, werd gevraagd aan de hand van een lijst met 45 effecten te geven welke resultaten zij het afgelopen jaar hebben geboekt. Aan hen werd niet gevraagd of de geboekte resultaten verband hielden met hun EVC-traject. Die analyse werd later gedaan (zie hoofdstuk 5 en 6). De volgende bevindingen zijn van belang en geven ten eerste een beeld van de mate waarin bepaalde effecten voor organisaties zich voordoen als gevolg van EVC. Ten tweede geven de bevindingen een beeld van de mate waarin bepaalde effecten bij individuen voorkomen binnen één jaar na verkrijgen van een Ervaringscertificaat.

Bevinding 8 Een survey onder 163 stakeholders in 42 organisaties laat zien dat bijna één derde (31.9%) van de stakeholders met zekerheid stelt dat EVC ervoor heeft gezorgd dat medewerkers over **betere kwalificaties** beschikken en/of dat het **opleidingsniveau** van de medewerkers omhoog is gegaan. Ongeveer hetzelfde percentage (30.7%) geeft aan er zeker van te zijn dat EVC ervoor heeft gezorgd dat het **loopbaanperspectief** van de medewerkers is verbeterd. 27.6% van de stakeholders geeft aan dat de **vakbekwaamheid** van de medewerkers als gevolg van EVC is toegenomen. Effecten als meer **flexibiliteit** en/of betere **inzetbaarheid** van het personeel, en betere **doorstroom/verloop** van het personeel worden door respectievelijk één vierde (25.2%) en ruim één vijfde van de stakeholders (23.3%) gerapporteerd als een effect dat zich zeker voordoet. Effecten van EVC die door de stakeholders met de minste zekerheid worden gerapporteerd, zijn de **economisch financiële effecten** zoals een betere prijs/tarief voor product of dienst, meer verkoop, omzet of toegekende budgetten, meer klantloyaliteit, meer klanten. Als we bij de genoemde percentages de mensen betrekken die zeggen dat de genoemde effecten zich niet zeker, maar waarschijnlijk hebben voorgedaan, liggen de percentages een stuk hoger. Rond de 77% van de stakeholders geeft aan dat de medewerkers als gevolg van EVC waarschijnlijk over betere kwalificaties en/of een hoger opleidingsniveau beschikken. 69.3% van de stakeholders geeft aan dat het opleidingsniveau van de medewerkers omhoog is gegaan zelfs als gevolg van EVC.

Bevinding 9 Van alle 331 EVC-deelnemers die het jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat hebben verkregen, meldt 75.5% dat ze **nieuwe kennis** hebben opgedaan. Bijna 60% geeft aan **inzicht** te hebben gekregen in zijn of haar sterke en zwakke punten. Meer dan de helft geeft aan meer zelfvertrouwen te hebben gekregen (53.5%). Verder is bijna de helft van de mensen (46.8%) het jaar voorafgaand aan het onderzoek aan een opleiding begonnen. Rond de 43% heeft het jaar voorafgaand aan het onderzoek op één of andere manier een diploma gehaald en een zelfde aantal mensen geeft aan dat zijn of haar **kansen op de arbeidsmarkt** groter zijn geworden. De minst voorkomende effecten onder de 331 EVC-deelnemers die een jaar voorafgaand aan het onderzoek een Ervaringscertificaat hebben verkregen, zijn dat mensen aangeven promotie hebben gemaakt (10.0%), de verantwoordelijkheid gekregen over meer mensen (9.4%) en er vaak aan hebben gedacht om ontslag te nemen (6.6%).

hoofdstuk 4

EVC op de keper beschouwd

In hoofdstuk 4 werd beschreven op welke manier mensen een EVC-traject doorlopen. Een goed beeld van de EVC-praktijk en de werkzame of effectbepalende bestanddelen van EVC is van belang om waargenomen effecten aan EVC toe te kunnen schrijven⁴⁵. Het deelonderzoek naar de uitvoering van EVC in Nederland bracht een aantal belangrijke bevindingen aan het licht. Bevindingen die cruciaal zijn om de effectanalyse goed te kunnen uitvoeren, maar ook bevindingen die van belang kunnen zijn voor de handhaving van de kwaliteit van de uitvoering van EVC in Nederland.

Bevinding 10 De grens van het EVC-traject ligt formeel bij het uitreiken van het Ervaringscertificaat. In de beleving van de mensen die in de praktijk dagelijks betrokken zijn bij het EVC-proces, is die grens minder eenduidig. Voor 35% van de organisaties houdt het EVC-proces overeenkomstig de EVC-code op na het uitreiken van het Ervaringscertificaat. Voor 18% van de organisaties die deelnemen aan het onderzoek, stopt het EVC-proces echter als hun mensen aan een opleiding beginnen. Het volgen van een vervolgopleiding en het halen van een diploma wordt door 30% organisaties gezien als onderdeel van het EVC-proces. Voor hen houdt het EVC-proces op als een diploma is behaald. Bij 14% van de organisaties is het einde van het EVC-proces onduidelijk of afhankelijk van andere factoren. Twee van de 72 organisaties zien EVC als een doorlopend continu loopbaanontwikkelingsproces dat niet ophoudt.

Bevinding 11 Uit de kwalitatieve onderzoeksfase blijkt dat de **ideaaltypische stappen** van het EVC-proces zoals die geschetst worden in de EVC-code, niet door iedere organisatie worden doorlopen. Ook de duur van het EVC-traject komt in de meeste gevallen niet overeen met de drie maanden die door het Kenniscentrum EVC worden geschetst. Geconstateerd werd dat er in de praktijk zeer veel verschillende faseringen van EVC in omloop zijn. Van alle 72 geïnterviewde organisaties hanteert het merendeel in de communicatie-uitingen naar de werknemers het liefst zijn eigen indeling van het EVC-proces.

Bevinding 12 Een substantieel aantal EVC-contactpersonen van de deelnemende organisaties meldt in het interview dat we afnamen, dat het Ervaringscertificaat bewust niet aan de medewerkers van hun organisatie wordt uitgereikt. Als voornaamste reden geven deze organisaties dat met EVC is gestart om een diploma te halen en dat het hen niet primair om het Ervaringscertificaat te doen is. Het beeld wordt bevestigd door de 1080 EVC deelnemers die meededen aan het onderzoek. Van alle EVC-deelnemers melden er 182 (16.9%) dat ze een opleiding hebben gevolgd in het verlengde van hun EVC-traject, en dat zij geen Ervaringscertificaat hebben ontvangen. Dat is meer dan één zesde deel van de totale onderzoeksgroep.

Bevinding 13 Eén organisatie hanteert het begrip 'collectief EVC'. Dat wil zeggen dat vrijstellingen voor een opleiding automatisch worden toegekend als medewerkers afkomstig zijn uit een bepaalde functiegroep. Naar eigen zeggen wordt er in samenspraak met de opleider op voorhand vanuit gegaan dat de betreffende groep(en) door hun werkzaamheden bij de betreffende organisatie in de betreffende functie bepaalde competenties hebben verworven. Onduidelijk is of er aan deze groep ook collectief Ervaringscertificaten worden uitgereikt. Dat zou in strijd zijn met de EVC-code. Op basis van onze bevindingen is er geen aanleiding dat te veronderstellen.

Bevinding 14 63% van de 1080 EVC-deelnemers neemt zelf het initiatief om aan EVC deel te nemen. In 27% van de gevallen neemt de leidinggevende het initiatief. In 18% van de gevallen neemt de afdeling HR of P&O het initiatief.

⁴⁵ EVC is in dit onderzoek de voornaamste veronderstelde verklarende variabele.

Bevinding 15 Meer dan tweederde van de EVC-deelnemers weet niet exact welke kwalificatiestandaard is gehanteerd om hun competenties te beoordelen. Ook de verschillende onderdelen van het EVC-proces worden door mensen achteraf slecht herkend. Van de tien markeringspunten die wij aanbrachten in het EVC-traject waren er uiteindelijk twee bruikbaar voor de effectanalyse. Dit zijn (1) het verkrijgen van het Ervaringscertificaat en (2) het halen van het diploma.

Bevinding 16 470 van de 1080 EVC-deelnemers (43.5%) die aan het onderzoek hebben meegedaan, hebben op het moment van het onderzoek geen of nog geen Ervaringscertificaat verkregen. Onder hen bevinden zich 118 mensen die aan het onderzoek meededen, geen Ervaringscertificaat verkregen, maar wel een diploma haalden (10.9%). Het aantal mensen dat uiteindelijk zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma het EVC-traject verlaat, wordt geschat tussen de 20% en 30% (zie bijlage 13).

DEEL III ANALYSES

hoofdstuk 5

EVC door de bank genomen

In hoofdstuk 5 wordt aangegeven of er verschillen zijn tussen de waargenomen effecten bij mensen die wél en mensen die géén Ervaringscertificaat hebben verkregen. Ook is nagegaan of er verschillen in effecten zijn tussen mensen die in het verlengde van hun EVC-traject wél of géén diploma hebben gehaald. De volgende bevindingen zijn van belang en vormen een eerste inzicht in het effect van het Ervaringscertificaat en het effect van het halen van een diploma op zeven verschillende effectvariabelen. Dat zijn:

1. Het wel of niet halen van een diploma
2. De waardering voor EVC
3. Versterking van de vakbekwaamheid
4. Zelf Loopbaan Management
5. Zelf gepercipieerde employability (kansen op de arbeidsmarkt)
6. Loopbaanprogressie (concrete loopbaanstappen)
7. Zelf gepercipieerd loopbaansucces.

Bevinding 17 Op het moment van het onderzoek had 32% van de mensen die met een EVC-traject zijn begonnen en deelnamen aan het onderzoek, in het verlengde van EVC een diploma gehaald. Op basis van de gegevens over 2006, 2007 en 2008 is onze schatting dat minimaal 40% van de mensen die aan een EVC-traject begint, een diploma haalt.

Bevinding 18 EVC is een sterke stimulans om een opleiding te gaan volgen. 432 van de 610 mensen uit de onderzoeksgroep die een Ervaringscertificaat hebben verkregen, beginnen ook aan een vervolgopleiding. Dat is ruim 70%. Maar we zagen ook dat van de 1080 mensen die aan EVC hebben deelgenomen, een grote groep mensen (182, 16.9%) aan een opleiding begint zonder dat zij een Ervaringscertificaat heeft ontvangen. Daardoor overstijgt het aantal mensen dat aan een opleiding is begonnen (614, 56.9%) het aantal mensen dat een Ervaringscertificaat heeft verkregen (610, 56.5%).

Bevinding 19 Er is een verband tussen het verkrijgen van een Ervaringscertificaat en het halen van een diploma. Van de 610 mensen die een Ervaringscertificaat hebben verkregen, haalden er het jaar voorafgaand aan het onderzoek 248 een diploma. Dat is 40.7%. In vergelijking met de referentiegroep - waar het percentage mensen dat het jaar voorafgaand aan het onderzoek een diploma haalde op 18.8% ligt - is het verschil significant.

Bevinding 20 Nader onderzoek wijst uit dat 25.3% van de EVC-deelnemers die geen Ervaringscertificaat heeft verkregen en toch aan een opleiding begint, een diploma haalt. Het verschil met het percentage mensen met een Ervaringscertificaat dat een diploma haalt (40.7%) is significant.

Bevinding 21 Het verkrijgen of niet verkrijgen van een Ervaringscertificaat lijkt effect te hebben op de manier waarop mensen met hun loopbaan bezig zijn. Zo gaan de onderzochte mensen die een Ervaringscertificaat verkregen hebben, actiever en gericht aan de slag met hun loopbaan dan mensen die het Ervaringscertificaat niet hebben. De bewijzen die we verzamelden zijn niet doorslaggevend, maar in het licht van de employability bevordering wel belangwekkend.

Bevinding 22 De onderzochte EVC-deelnemers die een Ervaringscertificaat hebben verkregen, zijn over de hele linie meer tevreden met het verloop van hun loopbaan.

Bevinding 23 De onderzochte EVC-deelnemers die in het verlengde van EVC een diploma halen, schatten het EVC-traject en het Ervaringscertificaat meer op waarde dan de EVC-deelnemers die geen of nog geen diploma hebben gehaald in het verlengde van EVC.

Bevinding 24 De onderzochte EVC-deelnemers die in het verlengde van EVC een diploma halen, ontwikkelen zich sterker in hun werk dan de andere EVC-deelnemers. Hun zelfvertrouwen neemt meer toe. Ook namen zij het jaar voorafgaand aan het onderzoek meer initiatief en verantwoordelijkheid in hun werk.

Bevinding 25 De onderzochte EVC-deelnemers die in het verlengde van EVC een diploma halen, zijn actiever met hun loopbaan bezig dan de mensen die in het EVC-traject noch een Ervaringscertificaat hebben verkregen, noch een diploma hebben gehaald. Ten opzichte van de groep mensen die een Ervaringscertificaat verkrijgt maar geen diploma, is er geen verschil in Zelf Loopbaan Management.

Bevinding 26 De onderzochte EVC-deelnemers die in het verlengde van EVC een diploma halen, dichtten zichzelf meer kansen op de arbeidsmarkt toe dan zij die in het verlengde van EVC geen diploma hebben gehaald.

Bevinding 27 De groep EVC-deelnemers zonder een Ervaringscertificaat en zonder een diploma (dus zonder formele erkenning van hun competenties), scoort op veel van de onderzochte effecten aanzienlijk lager dan de onderzochte groep mensen met een Ervaringscertificaat en mensen met een diploma gehaald in het verlengde van EVC. Dit zien we bijvoorbeeld terug in hun scores wat betreft Zelf Loopbaan Management. Ze zijn zichtbaar minder actief in het managen van hun loopbaan, met name als het gaat om het plannen van de loopbaan en het stellen van loopbaandoelen. Deze groep scoort ook aanzienlijk lager op de schaal die uitdrukt hoe succesvol mensen zichzelf in het verloop van hun loopbaan.

hoofdstuk 6

EVC factor van belang

Uit de analyses zoals beschreven in hoofdstuk 5 blijkt dat veel effecten die worden toegeschreven aan het Ervaringscertificaat feitelijk voor rekening van het diploma komen. Het verkrijgen van het Ervaringscertificaat heeft wel degelijk invloed op het aantal diploma's dat wordt gehaald. Het is derhalve te verdedigen dat EVC indirect wel effect heeft. In hoofdstuk 6 wordt beschreven hoe nader onderzoek is gedaan naar de effecten van het Ervaringscertificaat en het diploma. Uitgangspunt bij dit nader onderzoek is dat het effect van een waardepapier als het Ervaringscertificaat of een diploma alleen goed kan worden beoordeeld als het in samenhang met andere factoren wordt bekeken.

Aan de hand van de volgende factoren werd gekeken voor welke groepen en onder welke omstandigheden EVC het meeste effect heeft.

1. Geslacht
2. Leeftijd
3. Opleiding
4. Aantal functiewisselingen en promoties bij huidige werkgever
5. Aantal jaren in zelfde functie of op zelfde niveau
6. Aantal organisaties gewerkt
7. Organisatie
8. Zelf Loopbaan Management
9. Organisatie Loopbaan Management
10. EVC

De volgende bevindingen zijn van belang en geven een gedetailleerd en samenhangend beeld van het effect van het Ervaringscertificaat en het diploma op twee belangrijke variabelen: zelf gepercipieerde employability en loopbaanprogressie.

Bevinding 28 Het Ervaringscertificaat lijkt vooral effect te hebben op de employability perceptie (kansen die mensen zichzelf toekennen op de arbeidsmarkt) van de mensen in de leeftijdsgroep tussen de 40 en 50 jaar. Mensen in deze leeftijdsgroep met een Ervaringscertificaat schatten hun kansen op de arbeidsmarkt gemiddeld hoger in dan de onderzochte mensen tussen de 40 en 50 jaar die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen.

Bevinding 29 Het Ervaringscertificaat lijkt vooral effect te hebben op de employability perceptie van de onderzochte EVC-deelnemers die hun hele werkzame leven voor één of slechts twee werkgevers hebben gewerkt. Mensen in deze doelgroep met een Ervaringscertificaat schatten hun kansen op de arbeidsmarkt gemiddeld hoger in dan de mensen in deze groep die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen. Deze doelgroep lijkt in vergelijking met andere groepen sterker beïnvloed te worden door de erkenning van hun verworven competenties.

Bevinding 30 De mate waarin een organisatie haar medewerkers begeleidt in hun loopbaan heeft een duidelijke invloed op de kansen die mensen zichzelf toedichten de arbeidsmarkt. Daarbij speelt zowel de begeleiding die mensen krijgen van hun leidinggevende als de begeleiding van de afdeling HR en P&O een belangrijke rol.

Bevinding 31 De mensen met een Ervaringscertificaat uit de onderzoeksgroep lijken vooral baat te hebben bij de begeleiding die ze krijgen van hun (direct) leidinggevende. Als hun leidinggevende hen bovengemiddeld begeleidt, schatten zij hun kansen op de arbeidsmarkt net zo hoog in als mensen die in het verlengde van het EVC-traject een diploma hebben gehaald.

Bevinding 32 De onderzochte EVC-deelnemers die in het verlengde van hun EVC-traject een diploma halen, lijken minder afhankelijk te zijn van loopbaanbegeleiding als het gaat om het vertrouwen dat zij hebben in hun kansen op de arbeidsmarkt. Voor de onderzochte groep EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma geldt dat zij wat betreft de kansen die zij zichzelf toedicht op de arbeidsmarkt, meer dan de andere groepen afhankelijk is van de begeleiding die ze van hun werkgever krijgt.

Bevinding 33 EVC heeft indirect invloed op loopbaanprogressie. Als mensen in het verlengde van EVC een opleiding volgen en een diploma halen, wordt het effect van het Ervaringscertificaat duidelijk. Mensen die een diploma hebben gehaald, maken vaker een duidelijk waarneembare stap voorwaarts in hun loopbaan.

Bevinding 34 Als mensen mét een Ervaringscertificaat actief met hun loopbaan aan de slag gaan, hebben zij een grotere kans op loopbaanprogressie, zo blijkt uit dit onderzoek. Mensen met een Ervaringscertificaat en/of diploma die weinig Zelf Loopbaan Management gedrag vertonen, maken in vergelijking met mensen die geen Ervaringscertificaat hebben verkregen en/of geen diploma hebben gehaald dezelfde kans op een stap voorwaarts in hun loopbaan. Het effect van het Ervaringscertificaat wordt dus pas duidelijk op het moment dat mensen actief met hun loopbaan aan de slag gaat. Zelf Loopbaan Management in combinatie met een Ervaringscertificaat en/of diploma zorgt ervoor dat mensen meer concreet waarneembare loopbaanstappen nemen. Het rendement op de investering in loopbaanmanagement lijkt onder invloed van het Ervaringscertificaat toe te nemen.

Bevinding 35 Uit de rekenmodellen die we opstelden, komt naar voren dat als de aandacht van de afdeling HR/P&O bovengemiddeld is, de kans op een loopbaanstap met 5% toeneemt. Als de direct leidinggevende de juiste (lees bovengemiddelde aandacht) aandacht geeft, neemt de kans op een loopbaanstap met 8% toe. Krijgt iemand van zowel de leidinggevende als van de afdeling HR/P&O een bovengemiddelde begeleiding, dan neemt de kans op een loopbaanstap met 18% toe.

Bevinding 36 EVC, Zelf Loopbaan Management en Organisatie Loopbaan Management zijn drie factoren die elkaar in positieve zin lijken te versterken, en in samenhang invloed uitoefenen op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt en de progressie die zij maken in hun loopbaan. Het effect van EVC als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument is sterk afhankelijk van factoren die de grenzen van EVC voorbij gaan.

7.3 Conclusies effecten EVC voor organisaties

Over de effecten van EVC voor organisaties zijn een aantal conclusies te trekken. Conclusies die de mogelijkheid bieden in voorlichting en beleid aan te geven dat de effecten van EVC voor de organisatie sterk afhankelijk zijn van specifieke factoren, zoals de inspanningen die de EVC-deelnemers zelf en de organisatie doen op het gebied van loopbaanmanagement.

Als we de effecten van EVC voor organisaties per organisatie vergelijken, zien we grote verschillen. Om in algemene zin te spreken over de effecten van EVC voor organisaties is in de meeste gevallen niet verstandig. We kunnen wel uitspraken doen over hoe vaak bepaalde effecten voorkomen. De formele lezing zou dan moeten zijn:

Een survey onder 163 stakeholders in 42 organisaties laat zien dat bijna één derde (31.9%) van de stakeholders met zekerheid stelt dat EVC ervoor heeft gezorgd dat medewerkers over betere kwalificaties beschikken en/of dat het opleidingsniveau van de medewerkers omhoog is gegaan. Ongeveer hetzelfde percentage (30.7%) geeft aan er zeker van te zijn dat EVC ervoor heeft gezorgd dat het loopbaanperspectief van de medewerkers is verbeterd. 27.6% van de stakeholders geeft aan dat de vakbekwaamheid van de medewerkers als gevolg van EVC is toegenomen. Een kwart geeft aan dat er sprake is van meer flexibiliteit en/of een betere inzetbaarheid van de medewerkers (25.2%). Ook een betere doorstroom en verloop van het personeel wordt door ongeveer een kwart van de stakeholders (23.3%) met zekerheid genoemd als een effect van EVC in hun organisatie. Effecten die door de stakeholders het minst met zekerheid worden gerapporteerd, zijn de bedrijfseconomische en financiële effecten als een verbetering van de winst (4.3%), een betere prijs/tarief voor product of dienst (2.5%), meer verkoop, omzet of toegekende budgetten (1.8%) en meer klanten (0.6%).

Dezelfde bevindingen kunnen met enige voorzichtigheid ook worden gelezen als een kans. De kans dat EVC ervoor zorgt dat medewerkers over betere kwalificaties beschikken wordt op 30%

geschat. In drie van de tien gevallen wordt door stakeholders/belanghebbenden bevestigd dat het opleidingsniveau van de medewerkers omhoog gaat. Zij nemen in drie van de tien gevallen waar dat het loopbaanperspectief toeneemt. De kans dat de vakbekwaamheid van de medewerkers als gevolg van EVC toeneemt, wordt op ruim één vierde geschat.

We concluderen dat bovenstaande waarschijnlijkheden ook letterlijk kansen zijn. Kansen in de zin van mogelijkheden. We zagen namelijk dat de effecten van EVC sterk afhangen van de condities waarbinnen EVC wordt ingezet. En zoals eerder vermeld, onder de juiste omstandigheden en met de juiste intentie kan EVC ook met succes worden ingezet om meer klanten te krijgen. De mogelijkheid is er, en in een aantal gevallen is die kans op een unieke manier benut.

De bevindingen van het onderzoek geven een realistisch beeld van de mogelijkheden van EVC. De mogelijkheden van EVC voor organisaties zijn aangetoond, de kans op effect is bekend. De specifieke aandacht kan nu uitgaan naar de omstandigheden waarmee invloed kan worden uitgeoefend op de kans op effect. Want de omstandigheden zijn bepalend of het gewenste effect zich ook daadwerkelijk zal voordoen.

Uit nader onderzoek blijkt dat de loopbaanbegeleiding die een organisatie biedt en dan met name de belangstelling en ondersteuning van de (direct) leidinggevende, invloed heeft op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt. **De algehele conclusie is dat een belangrijk effect van EVC voor de organisatie in positieve zin beïnvloed kan worden met een duidelijk loopbaanbeleid.** Daar ligt, zo luidt de slotconclusie, een bewezen en uitgelezen kans.

7.4 Conclusies effecten EVC voor individuen

We zullen een aantal conclusies trekken over de effecten van EVC voor individuen. Drie effecten worden nader besproken. Daarvoor is voldoende overtuigend bewijs verzameld om uitspraken te kunnen doen over de manier waarop EVC haar invloed uitoefent. We trekken conclusies over het effect van EVC op het halen van diploma's, het effect op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt en het effect op objectieve loopbaanprogressie.

Globale conclusies effecten EVC voor individuen

De meeste mensen die met EVC beginnen, doen dat om een diploma te halen. Meer dan de helft van hen volgt in het verlengde van EVC een vervolgopleiding (56.8%). Van alle mensen die een Ervaringscertificaat hebben verkregen, begint ruim 70% aan een vervolgopleiding (70.4%). 32.5% (351 personen) van de totale populatie onderzochte EVC-deelnemers (1080 personen) heeft op het moment van het onderzoek ook een diploma gehaald. De schatting is dat zo'n 70% van de mensen die in het vervolg op EVC-traject aan een opleiding begint, ook uiteindelijk een diploma haalt.

Het meest in het oog springende effect van EVC voor individuen is dus het feit dat er door EVC deelnemers eerder en vaker een diploma wordt gehaald dan door de referentiegroep van mensen die geen EVC-traject volgen. We constateren ook dat als mensen in het verlengde van hun EVC-traject een diploma halen, er een reeks andere effecten volgen. Effecten waarvan verondersteld werd dat ze door EVC worden veroorzaakt. **Een duidelijke conclusie is dat het merendeel van de effecten die door uiteenlopende bronnen aan EVC worden toegeschreven en door ons zijn onderzocht, in feite voor rekening van het diploma komen.**

We constateren dat het verkrijgen van het Ervaringscertificaat samenhang vertoont met het loopbaansucces dat mensen ervaren. Verder nemen we een lichte invloed waar van het Ervaringscertificaat op de manier waarop mensen aan de slag gaan met hun loopbaan.

Het blijkt dat EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma significant minder loopbaanactiviteiten vertonen dan de andere twee groepen. Het EVC-traject verlaten zonder Ervaringscertificaat of zonder een diploma zou mogelijk een rem kunnen zijn op de loopbaanactiviteiten die mensen ontplooiën. Als EVC, om wat voor redenen dan ook, mensen heeft gedemotiveerd om zelf met hun loopbaan aan de slag te gaan en er verantwoordelijkheid voor te dragen, is een belangrijk doel gemist. EVC zou in dat geval contraproductief werken. Nader onderzoek zou meer licht hierop kunnen werpen.

De conclusie is dat het Ervaringscertificaat, in vergelijking met de veelomvattende en uitgebreide verwachtingen, slechts een beperkt eigenstandig effect heeft.

Het is de vraag of het verstandig is om van EVC als instrument direct een eigenstandig effect te verlangen. We zien dat EVC en het Ervaringscertificaat voornamelijk in samenhang met andere factoren effect uitoefenen. **We concluderen dat het begrip 'eigenstandig effect' in de huidige functionaliteit van EVC voornamelijk irreëel is en beter vervangen kan worden door het begrip 'werkzaam effect'.** We lichten dat toe door een aantal specifieke conclusies te trekken over de effecten van EVC op drie voor individuen belangrijke zaken: het halen van diploma's, de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt en de loopbaanprogressie. Duidelijk zal worden dat het effect van EVC weliswaar niet eigenstandig is, maar wel degelijk een factor van betekenis is.

Conclusies effecten EVC op het halen van een diploma

Het Ervaringscertificaat heeft invloed op het aantal mensen dat aan een opleiding begint. Maar onder de onderzochte mensen is een grote groep EVC-deelnemers die zonder een Ervaringscertificaat aan een opleiding begint. Daaruit zouden we kunnen concluderen dat het starten met een EVC-traject op zichzelf, los van het Ervaringscertificaat, een stimulans is om een opleiding te volgen. Maar dat ligt iets genuanceerder. Veel mensen beginnen met EVC om vrijstellingen voor een opleiding te krijgen. Hier is de relatie dus omgekeerd. EVC beïnvloedt niet het aantal mensen dat met een opleiding begint, maar het feit dat mensen een (verkorte) opleiding willen volgen, beïnvloedt het aantal mensen dat met EVC begint. Het Ervaringscertificaat zorgt wel voor een extra effect. Er beginnen meer mensen aan een opleiding met een Ervaringscertificaat (70.4%) dan dat er mensen met een opleiding beginnen zonder Ervaringscertificaat.

Het Ervaringscertificaat heeft effect op het aantal diploma's dat in Nederland wordt uitgereikt. We achterhaalden dat in het directe verlengde van EVC 351 mensen van de 1080 EVC-deelnemers een diploma halen. Dat is 32.5%. Maar er is ook een aantal mensen dat los van het Ervaringscertificaat aan een opleiding begint en een diploma haalt. En er zijn mensen die veel later en min of meer los van de resultaten van hun oorspronkelijke EVC-traject aan een opleiding beginnen. Op basis van de bevindingen schatten we in dat het percentage mensen dat met EVC is begonnen en uiteindelijk een diploma haalt ruim boven de 40% ligt. EVC lijkt dus ook los van het Ervaringscertificaat effect te hebben op het aantal diploma's. Maar het Ervaringscertificaat stimuleert dat er diploma's worden gehaald. Direct of via een omweg. Dat staat vast.

De conclusies die we kunnen trekken over het effect van EVC op het halen van diploma's gelden met name voor mensen die een mbo-diploma halen of willen halen. Door het geringe aantal mensen in de onderzochte populatie dat in het verlengde van EVC een hbo-diploma haalt of wil gaan halen, zou het kunnen zijn dat het effect van het Ervaringscertificaat op het aantal diploma's

dat in Nederland wordt gehaald voor potentiële hbo-ers anders is. We hebben daarvoor voornog geen concrete aanwijzingen, maar we houden op dit punt een slag om de arm.

Een belangrijke conclusie die we eerder trokken, is dat het merendeel van de effecten waarvan we op basis van alle artikelen, rapporten en de andere onderzochte bronnen uit het vooronderzoek veronderstelden dat ze door EVC zouden kunnen worden veroorzaakt, in feite verband houdt met het diploma. Maar het Ervaringscertificaat heeft gezorgd voor meerdere diploma's. Indirect heeft EVC dus weldegelijk invloed. En om die conclusie kracht bij te zetten, zullen we het in de strafrechtelijke termen formuleren zoals we dat aan het begin van dit onderzoeksrapport deden ...

We achten bewezen dat het diploma 'schuldig' is aan de meeste effecten die EVC ten laste werden gelegd. We achten het bewezen dat het Ervaringscertificaat 'medeplichtig' is omdat het heeft gezorgd voor een toename van het aantal diploma's.

Twee van de zeven veronderstelde effecten van EVC werden door ons nader onderzocht: Het effect van EVC op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt (zelf gepercipieerde employability) en of mensen een stap voorwaarts maken in hun loopbaan (objectieve loopbaanprogressie). Op basis van dit onderzoek trekken we de volgende conclusies over de specifieke rol die EVC heeft gespeeld bij het tot stand komen van de genoemde effecten.

Conclusies effecten EVC op Zelf Gepercipieerde Employability

Als het gaat om de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt, kunnen we het volgende concluderen. Er zijn duidelijke aanwijzingen dat voor bepaalde groepen het verkrijgen van het Ervaringscertificaat invloed heeft op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt. Uit het onderzoek komen drie factoren naar voren die in combinatie met EVC invloed hebben op de zelf gepercipieerde employability van de EVC-deelnemers, oftewel de inschatting van de eigen kansen op de arbeidsmarkt. Voor de volgende doelgroepen en onder de volgende omstandigheden lijkt EVC te werken als eigenstandig arbeidsmarktinstrument.

Leeftijd is de eerste factor. De onderzochte mensen tussen de 40 en 50 jaar schatten onder invloed van het Ervaringscertificaat hun kansen op de arbeidsmarkt een stuk rooskleuriger in dan de mensen in dezelfde leeftijdscategorie die het Ervaringscertificaat niet hebben verkregen. Bij de doelgroep tussen de 40 en 50 jaar maakt het in hun beleving dus uit of ze een Ervaringscertificaat verkrijgen of niet. Erkenning van hun competenties is voor hen belangrijker dan voor andere leeftijdscategorieën.

Mobiliteit is de tweede factor. Voor mensen die in hun werkzame leven voor één of slechts twee werkgevers hebben gewerkt, maakt het wel of niet verkrijgen van een Ervaringscertificaat verschil. De beleving van deze groep, die op arbeidsmarkt feitelijk het minst mobiel is, lijkt te worden beïnvloed door het verkrijgen van een Ervaringscertificaat. Deze doelgroep is duidelijk gevoelig voor de erkenning van hun verworven competenties.

Loopbaanbegeleiding is de derde factor. De loopbaanondersteuning die mensen krijgen van hun organisatie, heeft invloed op de kansen die mensen zichzelf toedichten op de arbeidsmarkt. Maar de invloed van loopbaanbegeleiding is niet bij iedere doelgroep even groot. Het Ervaringscertificaat en het diploma spelen ook een belangrijke rol in het verhaal. Om de juiste conclusies te kunnen trekken over de rol van de loopbaanondersteuning die de organisatie biedt in het algemeen en EVC in het bijzonder, is het handig om kort de bevindingen nog even de revue te laten passeren.

De onderzochte mensen die een diploma hebben gehaald in het verlengde van het EVC-traject, zijn wat betreft het eigen oordeel over hun kansen op de arbeidsmarkt relatief veel minder gevoelig voor de begeleiding die zij krijgen. Of ze nu meer of minder begeleiding krijgen; loopbaanondersteuning heeft minder vat op hoe zij hun kansen op de arbeidsmarkt zien. En dat is goed nieuws. Mensen die in het verlengde van hun EVC-traject een diploma hebben gehaald lijken - als het gaat om hun oordeel over hun kansen op de arbeidsmarkt - meer op eigen benen te staan. En dat is een mooi resultaat.

Ook hier geldt dat de bevindingen een keerzijde hebben. De mensen die aan het EVC-traject deelnemen of hebben deelgenomen en geen Ervaringscertificaat hebben verkregen of diploma hebben gehaald, zijn juist gevoelig voor de loopbaanbegeleiding die ze krijgen van hun werkgever. Krijgen zij die begeleiding niet, dan zien we dat gelijk terug in de kansen die zij denken te hebben op de arbeidsmarkt. Maar dan in negatieve zin.

En de mensen met een Ervaringscertificaat en zonder diploma? Die zijn ook gevoelig voor de loopbaanbegeleiding die ze krijgen, zo blijkt uit onderzoek. Nader onderzoek laat zien dat ze vooral baat hebben bij de ondersteuning die ze krijgen van hun (direct) leidinggevende. Als hun leidinggevende hen bovengemiddeld begeleidt, schatten zij hun kansen op de arbeidsmarkt net zo hoog in als mensen die wel een diploma hebben gehaald. En dat is een opsteker voor alle leidinggevers die na het uitreiken van het Ervaringscertificaat verder zijn gegaan met het begeleiden van de loopbaan van hun medewerkers. De aandacht loont.

De conclusie is dat loopbaanondersteuning of loopbaanbegeleiding door de organisatie een factor van belang is. En in combinatie met een EVC-traject lijkt vooral de betrokkenheid van de (direct) leidinggevende cruciaal te zijn. Als die achter de loopbaan van de EVC-deelnemers gaat staan, zien we daar direct de effecten van. **Een EVC-deelnemer heeft een positiever beeld over zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt, als de leidinggevende of baas hem of haar ondersteunt.** En op het moment dat de EVC-deelnemer zijn of haar diploma heeft gehaald, kan de leidinggevende de teugels gerust wat laten vieren. Het beeld dat mensen hebben van hun kansen op de arbeidsmarkt is dan minder afhankelijk van hun support.

Conclusies effecten EVC op Loopbaanprogressie

Als we kijken naar het aantal loopbaanstappen van mensen in het jaar voorafgaand aan het onderzoek, zien we dat EVC een factor van betekenis is. Voor EVC is een belangrijke bijrol weggelegd. Het effect van EVC als loopbaaninstrument is namelijk afhankelijk van factoren die formeel buiten het EVC-traject vallen. In dit geval blijkt dat EVC een effectbepalende rol speelt in combinatie met Zelf Loopbaan Management.

Uit het onderzoek kwam naar voren dat mensen met een Ervaringscertificaat die weinig doen aan Zelf Loopbaan Management een net zo grote kans hebben op een stap voorwaarts in hun loopbaan als de EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma. Als het gaat om loopbaanprogressie ligt de sleutel dus primair bij Zelf Loopbaan Management. Als je een Ervaringscertificaat hebt en je gaat niet actief aan de slag met je loopbaan, dan hoef je van het Ervaringscertificaat ook geen effect te verwachten. De vraag rijst waarom het dan zinvol is om een Ervaringscertificaat te verkrijgen als Zelf Loopbaan Management zo cruciaal is?

Op basis van de bevindingen kunnen we het volgende concluderen: **met een Ervaringscertificaat haal je meer rendement uit de investering die je doet in de ontwikkeling van je loopbaan.** We weten niet precies hoe het komt, maar uit de analyses komt naar voren dat mensen die actief aan de slag gaan met hun loopbaan een grotere kans hebben op een stap voorwaarts in hun loopbaan als ze een Ervaringscertificaat hebben verkregen. Een verklaring zou kunnen zijn dat het Ervaringscertificaat ervoor zorgt dat mensen gericht met hun loopbaan aan de

slag gaan⁴⁶. Wat de invloed van het Ervaringscertificaat en het EVC-proces precies is, daar zouden we graag het fijne van weten en meer onderzoek naar willen doen.

EVC heeft een duidelijk effect op de kansen die mensen denken te hebben op de arbeidsmarkt en op objectief waarneembare loopbaanprogressie. Dat effect komt alleen tot stand als EVC in combinatie met een (vervolg)opleiding en/of gericht loopbaanmanagement wordt ingezet. Bij loopbaanmanagement moet gedacht worden aan Zelf Loopbaan Management en aan loopbaanbegeleiding vanuit de organisatie. **EVC inzetten zonder het perspectief op een opleiding en een diploma en/of zonder gericht loopbaanmanagement lijkt minder zinvol te zijn.** EVC lijkt als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument tot zijn recht te komen als een soort navigatieoplossing voor mensen die op zoek zijn naar nieuwe kansen in hun loopbaan. Maar nadat de koers is uitgezet, is het wel zaak op pad te gaan. Anders is het lang wachten op het eindoordeel 'bestemming bereikt'.

⁴⁶ We zagen een vergelijkbaar fenomeen bij mensen die veel ervaring hebben in het veranderen van baan of functie. Als het gaat om loopbaanprogressie is er sprake van een interactie tussen Zelf Loopbaan Management en het aantal functiewisselingen en promoties. Het lijkt erop dat mensen die ervaring hebben met het wisselen van baan, als het gaat om het aantal stappen voorwaarts in hun loopbaan, meer rendement halen uit de investeringen die zij doen in de ontwikkeling van hun loopbaan. Kwestie van ervaring, zo lijkt het.

7.5 Aanbevelingen

Aanbeveling 1

Stimuleer Zelf Loopbaan Management

Als het gaat om kansen op de arbeidsmarkt en loopbaanprogressie maakt dit onderzoek duidelijk dat de manier waarop mensen zelf actief aan de slag gaan met hun loopbaan één van de voornaamste effectbepalende factoren is. Aangetoond is dat werknemers die zelf actief aan de slag gaan met hun loopbaan (Zelf Loopbaan Management) een grotere kans op een stap voorwaarts in hun loopbaan hebben als ze een Ervaringscertificaat hebben verkregen. Ook is aangetoond dat mensen die een Ervaringscertificaat hebben verkregen of een diploma gehaald, en daarbij niet zelf actief aan de slag gaan met de ontwikkeling van hun loopbaan, net zoveel kans hebben op een stap voorwaarts in hun loopbaan als mensen zonder Ervaringscertificaat. Zelf Loopbaan Management maakt het verschil.

We bevelen organisaties aan EVC voor de deelnemers in een duidelijk opleidings-, loopbaan- of arbeidsmarktperspectief te zetten. Daarbij is het belangrijk dat de deelnemers aan het EVC-traject zelf het heft in handen nemen. Zelf Loopbaan Management is het sleutelwoord.

Alle activiteiten die helpen om op eigen kracht de loopbaan vorm te geven, een (andere) baan, een volgende functie of andersoortig werk te vinden, kunnen onder de noemer Zelf Loopbaan Management geschaard worden. Er zijn talloze activiteiten waarvan we weten dat ze bijdragen aan de employability van mensen. Wij onderzochten het effect van een aantal concrete loopbaanactiviteiten. Op basis van de bevindingen bevelen we EVC-deelnemers aan ...

- voor, tijdens en na hun EVC-traject informatie in te winnen over het werk, de activiteiten of de beroepen die hun interesse hebben
- na te denken hoe ze de werkervaring die ze hebben, kunnen combineren met het werk dat ze graag zouden willen doen
- nieuwe dingen uit te proberen in hun werk, om na te gaan of ze dat ook kunnen
- een lijst te maken van opleidingen die ze zouden willen doen
- het gewenste verloop van hun loopbaan in kaart te brengen
- een beeld te vormen van hun droombaan, droomfunctie of droomwerk
- concrete activiteiten te formuleren die ertoe bij kunnen dragen dat ze op het moment dat het nodig is, zelf nieuw werk, een nieuwe functie of een nieuwe baan kunnen vinden
- hun leidinggevende op de hoogte te houden van de dingen die zij doen om verder te komen in hun loopbaan
- kennis te maken met mensen die hen verder kunnen helpen in hun loopbaan
- een ervaren collega te vragen of hij of zij zijn of haar mentor wil zijn.

Het stimuleren van Zelf Loopbaan Management kan vrijblijvend en minder vrijblijvend. Dat is een kwestie van kiezen. Er zijn voldoende goede boeken die mensen kunnen helpen controle te nemen over het verloop van hun loopbaan. Bekende auteurs zijn Edgar Schein en Richard Bolles. Ad Hoogendijk (2008) en Jack van Minden (2002) zijn Nederlandse auteurs die hebben geschreven over loopbaanplanning en loopbaanzelfsturing.

Uit het onderzoek blijkt verder dat er een positief verband is tussen de mate waarin werknemers door hun werkgever begeleid worden in hun loopbaan en Zelf Loopbaan Management. EVC, Zelf Loopbaan Management en Organisatie Loopbaan Management zijn drie factoren die elkaar in positieve zin lijken te versterken. Voor een optimaal effect in termen van loopbaanprogressie en kansen op de arbeidsmarkt, ligt het voor de hand EVC-trajecten te verrijken met gericht loopbaanmanagement door zowel werknemer als werkgever. Organisaties en EVC-aanbieders die van die mogelijkheid gebruik maken, zullen daar ongetwijfeld van profiteren.

Aanbeveling 2

Stimuleer Organisatie Loopbaan Management

In het onderzoek komt naar voren dat de loopbaanbegeleiding door de werkgever een positief effect heeft. Als de begeleiding van zowel de leidinggevende als van de mensen van de afdeling HR/P&O bovengemiddeld is, dan neemt de geschatte kans op een loopbaanstap gemiddeld met 18% toe. Mensen die een EVC-traject doen en in het verlengde geen of nog geen diploma hebben gehaald, lijken met name gevoelig te zijn voor de loopbaanbegeleiding van hun (direct) leidinggevende. Als die ondersteuning bovengemiddeld is, heeft dat een positieve invloed op de kansen die ze voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt.

Op basis van de bevindingen van dit onderzoek adviseren we met name de leidinggevende een actieve en consistente rol te nemen in het begeleiden van de loopbaan van de EVC-deelnemer. EVC kan daarin een cruciale rol spelen. Hoewel het EVC-traject meestal wordt uitbesteed aan de EVC-aanbieder, wordt uit het onderzoek duidelijk dat de betrokkenheid van de leidinggevende bij het EVC-traject een duidelijk positief effect heeft. We adviseren de leidinggevende samen met de afdeling HR/P&O de loopbaan van de EVC-deelnemer consequent op de kaart te zetten en in het functioneringsgesprek steevast aan de orde te laten komen. Aandacht voor de loopbaan kan ook tot uiting komen in minder formele gesprekken. Waar het om gaat, is dat HR/P&O en de leidinggevende het gesprek aangaan over mogelijke loopbaanstappen, binnen of buiten de organisatie, en daarbij actief hun betrokkenheid tonen. Samen een planning maken van alle activiteiten die als doel hebben de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, past prima in een EVC-traject. Afspraken kunnen worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

Uit het onderzoek blijkt ook dat het uitmaakt of de (direct) leidinggevende erop toeziet dat het werk van de medewerker uitdagend is en blijft. Regelmatig interesse tonen voor de loopbaanactiviteiten van de medewerker en feedback geven op de prestaties maken ook een verschil.

We namen verder waar dat mensen die in het verlengde van het EVC-traject een diploma hebben gehaald, relatief minder gevoelig lijken te zijn voor de begeleiding die ze krijgen van hun werkgever. We pleiten er echter niet voor de aandacht voor de loopbaan na het halen van het diploma direct terug te schroeven. Mensen die in het verlengde van het EVC-traject een diploma hebben gehaald, vragen weliswaar relatief minder aandacht dan de mensen die geen diploma hebben gehaald, maar dat wil niet zeggen dat ze geen aandacht meer nodig hebben.

De andere kant van de medaille is dat de mensen die in het EVC-traject minder succesvol zijn of zijn geweest, de steun van de werkgever juist kunnen gebruiken. We merkten op dat de mensen die aan een EVC-traject deelnamen en daar noch een Ervaringscertificaat, noch een diploma aan over hielden, op een groot aantal effectvariabelen aanzienlijk lager scoorden. We adviseren met name deze groep goed te begeleiden en aandacht te blijven geven. We zien ook daarin een belangrijke rol weggelegd voor de leidinggevende.

Onze aanbeveling voor de overheid is om de voorlichting over EVC erop te richten dat het voor organisaties duidelijk is dat het succes van EVC niet alleen afhangt van de inspanningen van de EVC-aanbieder of EVC-coördinator. Om de gewenste effecten te realiseren, moet iedereen de verantwoordelijkheid nemen voor de factoren waar hij of zij invloed op heeft. Loopbaanmanagement loont. Dat blijkt. De afdeling HR/P&O en de leidinggevende kunnen het waarmaken.

Omdat het effect van EVC vooral bepaald wordt door de gemeenschappelijke inspanning van de **werknemer** (Zelf Loopbaan Management) en de **werkgever** (Organisatie Loopbaan Management), wordt een appel gedaan op de **sociale partners** om acties te formuleren om de functie van EVC als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument te versterken. Doorlopend onderzoek naar de effecten van EVC zal helpen de uitwerking van die acties te beoordelen en de toegevoegde waarde van EVC te maximaliseren.

Aanbeveling 3

Benut EVC ook als HRM-instrument

Uit het onderzoek wordt duidelijk dat de meeste mensen met EVC beginnen om een diploma te halen. Opleidingsstandaarden worden het meest gehanteerd als EVC-standaard.

De opleidingsinstroom neemt onder invloed van EVC duidelijk toe. Dat blijkt uit dit onderzoek. Het lijkt erop dat de Nederlandse EVC-praktijk wordt gedomineerd door de gedachte dat eerder verworven competenties vooral 'geschoold' moeten worden. Hoewel EVC volgens de Werkgroep EVC (2000) niet is bedoeld ontbrekende kennis en vaardigheden aan het licht te brengen, lijkt het wel de bedoeling te zijn de vastgestelde kennis en vaardigheden aan te vullen. De fles is weliswaar halfvol, maar hoe je het ook wendt of keert, de fles wordt in de meeste gevallen 'volgegoten' met een formele opleiding. Halfvol is niet voldoende. We willen deze benadering aanduiden als het **ontwikkelingsperspectief** van EVC. Verworven competenties worden formeel erkend met het oogmerk ze aan te vullen of 'compleet' te maken. De fles moet vol. Het is de vraag of we in deze modus niet een belangrijk deel van de potentie van EVC onbenut laten.

EVC levert inzicht op in competenties. Uit de 72 interviews werd duidelijk dat de meeste EVC-contactpersonen nauwelijks zicht hebben op wat er met deze kennis over de competenties van de medewerkers gedaan wordt. En dat is opvallend. EVC biedt namelijk een uitgelezen kans om het menselijk kapitaal beter te benutten. Door EVC weten we exact wat voor 'vlees we in de kuip hebben'. We weten **hoe** vol de fles zit. En met het portfolio weten we ook **wát** er in de fles zit. Onder het motto 'beter een half ei dan een lege dop' zou je kunnen zeggen: gebruik die gedetailleerde en betrouwbare EVC-kennis om mensen aan passend werk of de juiste functie te helpen. We zouden deze benadering willen aanduiden als het **benuttingsperspectief** van EVC. EVC kan vanuit het benuttingsperspectief een uitstekend instrument zijn voor **recruiters, werving- en selectie professionals, detacheerders, headhunters** en alle andere personen en instanties die mensen professioneel begeleiden van werk naar werk (ook binnen de organisatie). De afzetmarkt voor EVC zou met deze benadering aanzienlijk toenemen, en EVC zou daarmee de **mobilititeit binnen en tussen sectoren van de arbeidsmarkt** kunnen bevorderen.

Ook het HRM-beleid van organisaties zou met het benuttingsperspectief van EVC aan kwaliteit kunnen winnen. Het portfolio bevat immers bewijzen van de competenties die in de praktijk zijn opgedaan. Het Ervaringscertificaat is bovendien de formele bevestiging dat de bewijzen in het portfolio een betrouwbare afspiegeling zijn van die competenties. Het portfolio en het Ervaringscertificaat zijn voor gericht personeelsbeleid in principe een veel functioneler en betrouwbaarder **HRM-document** dan het traditionele cv met een opsomming van werkgevers en diploma's.

Onze aanbeveling aan organisaties is om met name het portfolio te gebruiken om een functioneel, gedetailleerd en betrouwbaar beeld te krijgen over de competenties van werknemers. Door het portfolio doorlopend bij te werken, kan de ontwikkeling van werknemers goed gemonitord worden. En de ontwikkeling van hun competenties hoeft ook niet primair door opleidingen 'aangejaagd' te worden. Door systematisch gebruik te maken van het portfolio, zal juist het **informele leerproces** in aanzien winnen. Puur en alleen omdat de resultaten van het informele leerproces met EVC aandacht krijgen en formeel worden vastgelegd. We bevelen verder aan de inhoud van het portfolio periodiek te toetsen. Een erkende EVC-assessor kan van tijd tot tijd bepalen aan welke standaard het voldoet. Door het portfolio herhaaldelijk te valideren, wordt de competentieontwikkeling van de werknemer onder invloed van het informele leerproces formeel erkend. Met EVC kunnen zowel het proces als de effecten van informeel leren inzichtelijk worden gemaakt en de erkenning krijgen die het in de ogen van veel mensen toekomt.

We voorzien dat de toepassing van het **portfolio** het gebruik van EVC als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument zal bevorderen. Hier ligt ons inziens ook een kans voor de **overheid** om in haar communicatie rond EVC juist het nut en de potentie van het portfolio te benadrukken.

Aanbeveling 4

Waarborg dat iedereen die aan een EVC-traject begint een Ervaringscertificaat verkrijgt, en toets de arbeidsmarktrelevantie van de EVC-standaarden

Dit onderzoek laat zien dat 470 van de 1080 EVC-deelnemers (43.5%) op het moment van het onderzoek geen of nog geen Ervaringscertificaat hebben verkregen. Onder hen bevinden zich 118 mensen die geen Ervaringscertificaat verkregen, maar wel een diploma haalden (10.9%). Het aantal mensen dat uiteindelijk zonder Ervaringscertificaat of zonder diploma het EVC-traject verlaat, wordt geschat tussen de 20% en 30% (zie bijlage 13).

Ook al zijn er, voor zover bekend, geen normen voor het percentage mensen dat bij het aangaan van een EVC-traject uiteindelijk een Ervaringscertificaat zou moeten krijgen, lijkt het ons niet wenselijk dat zoveel mensen zonder Ervaringscertificaat EVC verlaten. Voor ieders verworven competenties moet een Ervaringscertificaat op te stellen zijn. Het advies is om het aantal mensen dat het EVC-traject verlaat zonder Ervaringscertificaat drastisch terug te dringen mede gezien het feit dat EVC-deelnemers zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma aanzienlijk lager scoren op de meeste effectvariabelen. Als deze groep op één of andere manier door het EVC-traject is gedemotiveerd om actief aan de slag te gaan met de ontwikkeling van zijn of haar loopbaan, is het tegenovergestelde van het doel van EVC bereikt. **Iedereen die aan een EVC-traject begint, moet in staat zijn het traject met een Ervaringscertificaat af te sluiten.**

We zullen beargumenteren dat het waarmaken van dit beginsel kan beginnen bij het toetsen van de validiteit (waaronder de arbeidsmarktrelevantie) van de EVC-standaarden. Om de verworven competenties van EVC-deelnemers te beoordelen, wordt in Nederland namelijk doorgaans gebruik gemaakt van opleidingsstandaarden. We betogen dat het bovenmatig gebruik van opleidingsstandaarden als EVC-standaard een reden kan zijn waarom zoveel mensen het EVC-traject verlaten zonder 'passend' Ervaringscertificaat. Onze redenering is als volgt ...

We kunnen stellen dat EVC-standaarden valide zijn, als ze een betrouwbare afspiegeling zijn van de competenties die iemand in zijn of haar werkzame leven kan verwerven. Opleidingsstandaarden daarentegen zijn primair een afspiegeling van de curricula die ten grondslag liggen aan het (beroeps)onderwijs in Nederland. De vraag dringt zich op of opleidingsstandaarden altijd geschikt zijn als EVC-standaard. Als dat namelijk zo is, dan zouden opleidingsstandaarden als EVC-standaard in ieder geval aan de volgende eisen moeten voldoen:

Een opleidingsstandaard gehanteerd als EVC-standaard, zou een betrouwbare afspiegeling moeten zijn van maar liefst vier werelden. Een EVC-standaard beschrijft primair de competenties die in de praktijk zijn verworven. Secundair beschrijft het de competenties die kunnen helpen in een toekomstige baan effectief te zijn. Als opleidingsstandaard beschrijft de EVC-standaard, tertiair, de competenties die worden verworven als het curriculum van de opleiding in kwestie met goed gevolg is doorlopen. Tot slot beschrijft de standaard de competenties die noodzakelijk zijn voor het functioneren in de beroepsgroep waar de betreffende opleiding voor opleidt. In dit ideale geval functioneert de EVC-standaard als de ultieme interface tussen de arbeidsmarkt en de opleidingsmarkt. De vraag is of de huidige set opleidingsstandaarden in Nederland over dergelijk robuuste kwaliteiten beschikt om die veeleisende rol als interlingua waar te maken.

We constateren dat het doel van EVC is om 'elders dan tijdens een opleiding' verworven competenties te erkennen. We constateren dat daarvoor in Nederland veelal opleidingsstandaarden worden gebruikt. Als opleidingsstandaarden adequaat werkervaring en verworven competenties kunnen beschrijven, is er geen reden tot zorg. Bovenstaande aannames zouden allemaal juist zijn. Het aantal mensen dat EVC verlaat zonder passend Ervaringscertificaat, zou niet noemenswaardig en nihil zijn. We constateren dat dat niet het geval is. We bevelen derhalve aan te bezinnen op de vraag of opleidingsstandaarden ook primair geschikte EVC-standaarden zijn en of hiervoor betere alternatieven zijn.

Aanbeveling 5

Houd je aan EVC-kwaliteitscode, reik altijd Ervaringscertificaat uit

Zoals u heeft kunnen lezen, wordt het Ervaringscertificaat niet altijd uitgereikt aan EVC-deelnemers die daar gegeven hun portfolio wel recht op hebben. We weten niet exact om hoeveel mensen het gaat. Op basis van het aantal mensen dat zonder Ervaringscertificaat in het verlengde van EVC een opleiding begint (182 van de 1080) of een diploma haalt (118 van de 1080) ligt dat percentage waarschijnlijk ergens tussen de 10% en 20%.

Uit de interviews die we hielden met de EVC-contactpersonen van de 72 deelnemende organisaties, maken we op dat organisaties met EVC-aanbieders afspraken maken over het wel of niet opstellen van een EVC-rapportage (Ervaringscertificaat). Organisaties hebben daar een duidelijk reden voor. Een aantal organisaties kiest ervoor het Ervaringscertificaat niet te laten uitreiken omdat het hen uiteindelijk om het diploma gaat. Ze gebruiken EVC als springplank of opstap naar een diploma. Met het niet uitreiken van het Ervaringscertificaat wil men de aandacht primair richten op het halen van het diploma en niet op het Ervaringscertificaat.

Het feit dat het Ervaringscertificaat niet te allen tijde wordt uitgereikt, maakte het voor het onderzoek lastig om de zogenaamde eigenstandige waarde van het Ervaringscertificaat te bepalen. Sommige mensen hebben immers, gezien hun verworven competenties, recht op een Ervaringscertificaat, maar hebben het certificaat niet gekregen. Tot welke groep moeten we deze mensen nu rekenen? Tot de groep die een Ervaringscertificaat heeft? Of tot de groep die geen Ervaringscertificaat heeft? Worden de effecten die we waarnemen bij deze groep nu veroorzaakt door de competenties waarover de mensen beschikken, of louter het feit dat die competenties formeel erkend zijn? Het lijkt een theoretisch methodologische discussie op de verkeerde plaats in het onderzoeksrapport, maar dat is het niet. Het niet uitreiken van Ervaringscertificaten kan zeer ongewenste consequenties hebben.

De kwestie rond het niet uitreiken van het Ervaringscertificaat roept namelijk fundamentele vragen op over de meerwaarde van het Ervaringscertificaat en daarmee het bestaansrecht van EVC. Artikel 9 van het convenant 'Een kwaliteitscode voor EVC' (2006) stelt dat de EVC-rapportage een eigenstandige waarde voor het individu heeft. Met het niet uitreiken van het Ervaringscertificaat is dat belang in het geding. Het kan leiden tot een afname van het vertrouwen in EVC en een ongewenste depreciatie van het Ervaringscertificaat als waardepapier op de opleidings- en arbeidsmarkt. Alle organisaties en EVC-aanbieders wordt dan ook met klem opgeroepen altijd een EVC-rapportage op te stellen en het Ervaringscertificaat te allen tijde uit te (laten) reiken.

Wij adviseren de overheid om in de communicatie naar organisaties het belang van het uitreiken van het Ervaringscertificaat aan de hand van de in dit onderzoek aangetoonde effecten te benadrukken. Ook EVC-aanbieders kunnen deze informatie gebruiken als een organisatie hen verzoekt geen EVC-rapportage op te stellen of Ervaringscertificaten uit te reiken. Hetzelfde geldt voor de EVC-contactpersonen binnen de bedrijven, in het geval één of meerdere stakeholders binnen de organisatie wil afzien van het laten uitreiken van het Ervaringscertificaat.

Als we het niet uitreiken van het Ervaringscertificaat in het licht zien van de kwaliteitseisen die aan de EVC-aanbieders gesteld worden in de Beleidsregel afgifte EVC-verklaringen, dan kan niet anders geadviseerd worden strikter toe te zien op de handhaving van de beleidsregel. Om het civiele effect van het Ervaringscertificaat te waarborgen, geven we de bewindspersoon in overweging zowel het toekennen van het Ervaringscertificaat als het uitreiken ervan sluitend te registreren in een landelijk register Ervaringscertificaten. We verwachten dat dit de appreciatie van het Ervaringscertificaat als waardepapier op de arbeidsmarkt zal bevorderen.

Aanbeveling 6

Houd in een landelijk register bij welke Ervaringscertificaten zijn uitgereikt en worden omgezet in vrijstellingen en diploma's

Met het Ervaringscertificaat wordt net als bij een diploma een civiel effect verleend aan de competenties die iemand heeft. Vanwege het verlenen van het civiele effect en het maatschappelijke belang daarvan, adviseren we na te gaan in hoeverre het mogelijk is in een landelijk register bij te houden aan wie en door wie Ervaringscertificaten worden verstrekt.

Verder adviseren we na te gaan in hoeverre het mogelijk is een register van verstrekte Ervaringscertificaten te koppelen aan het centraal landelijk diplomaregister. Dit diplomaregister is voorgesteld op 27 december 2010 in de Tweede Kamer op advies van de Raad van State.

Met het koppelen van de landelijke registratie Ervaringscertificaten aan het centraal landelijk diplomaregister kan worden nagegaan welke verworven en erkende competenties worden omgezet in diploma's. In hetzelfde landelijke register Ervaringscertificaten zou ook bijgehouden kunnen worden welke vrijstellingen en diploma's door opleidingsinstituten worden verstrekt op basis van het Ervaringscertificaat. Het percentage conversies of 'wissels' zou een indicator kunnen zijn van het civiele effect en/of de eigenstandige waarde van het Ervaringscertificaat.

Met het oog op het gewenste civiele effect doen we de verantwoordelijke bewindspersoon de suggestie na te gaan of onderwijsinstellingen gestimuleerd kunnen worden vrijstellingen voor diploma's bij voorkeur en zoveel mogelijk te verstrekken op basis van het Ervaringscertificaat. Met een dergelijke stimulering wordt bewerkstelligd dat vrijstellingen worden verleend op basis van aangetoonde competenties. Het Ervaringscertificaat is dan het onderliggend document waarin op een gestandaardiseerde manier beschreven wordt voor welke verworven competenties de vrijstelling is toegekend en op grond waarvan. Het civiele effect van het Ervaringscertificaat is daarmee een feit, en de transparantie rond het verstrekken van vrijstellingen wordt met een dergelijke benadering bevorderd.

Aanbeveling 7

Bezin op de rol van EVC als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument

Alle betrokkenen worden aangespoord te bezinnen op de rol van EVC als eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument. De mogelijkheid tot het vervullen van die rol is er overduidelijk. Het effect van EVC op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt en de progressie die zij maken in hun loopbaan is bij bepaalde doelgroepen en onder bepaalde omstandigheden aangetoond.

Voor het gebruik als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument vragen de onderzoekers zich af of de opleidingsstandaarden, die hoofdzakelijk worden gehanteerd in EVC-trajecten, daarvoor de geëigende standaarden zijn (zie discussie validiteit EVC-standaarden in aanbeveling 4).

De sociale partners wordt opgeroepen aan te geven welke beschrijvende en normerende standaarden relevant zouden kunnen zijn voor loopbaanontwikkeling en arbeidsmarktmobiliteit. Ook wordt de sociale partners geadviseerd te onderzoeken of het wenselijk is te komen tot formeel erkende landelijke opleidingsstandaarden voor branchespecifieke opleidingen. Dit zou de relatie tussen opleidingsstandaarden en beroepsstandaarden kunnen versterken en daarmee het gebruik van EVC als opleidingsinstrument én eigenstandig loopbaan- en arbeidsmarktinstrument bevorderen.

7.6 Vervolgonderzoek

Dit onderzoek maakt duidelijk wat feitelijk gezien van EVC verwacht kan worden. EVC functioneert redelijk tot zeer goed als instroominstrument voor formele opleidingen. Als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument is de rol van EVC nog niet helemaal duidelijk. Wat we weten, is dat EVC het meest effectief is als het in samenhang met loopbaanmanagement wordt ingezet. Met dit onderzoek is voor het eerst een nauwkeurig beeld geschetst van hoe een instrument als EVC interacteert met Zelf Loopbaan Management en Organisatie Loopbaan Management. In de praktijk is het zaak grip te krijgen op die factoren. Voor de kennis over de werking van EVC is het van belang meer te weten te komen en te onderzoeken of er nog andere factoren zijn die de effectiviteit van EVC bepalen.

We bevelen aan voort te bouwen op de opbrengsten van dit onderzoek en een doorlopend onderzoek te starten naar de effectiviteit van EVC. We hebben een praktisch, maar ook wetenschappelijk verantwoord onderzoek voor ogen dat zal helpen de inzetbaarheid van de Nederlandse beroepsbevolking duurzaam te verbeteren. Met EVC. Want de mogelijkheden voor EVC in deze missie zijn naar onze mening ongekend. In een doorlopend onderzoek zou de aandacht naar onze mening uit moeten gaan naar het unieke en verfijnde samenspel van 1) de kenmerken van specifieke EVC-doelgroepen 2) de specifieke omstandigheden waarin EVC effect sorteert 3) de werkzame bestanddelen van EVC zoals het portfolio en het Ervaringscertificaat en 4) de onderwerpen waar EVC effect op heeft.

Onderzoek kenmerken doelgroepen

40 en 50 jaar, één werkgever Een Ervaringscertificaat verkrijgen heeft invloed op het beeld dat mensen hebben over hun kansen op de arbeidsmarkt. Dat geldt in het bijzonder voor mensen tussen de 40 en 50 jaar én mensen die hun werkzame leven voor slechts één werkgever hebben gewerkt. Het onderzoek maakt duidelijk dat EVC bij deze twee groepen, meer dan bij andere groepen, een gevoelige snaar raakt. We pleiten ervoor te onderzoeken waarom juist deze groepen gevoelig zijn voor het wel of niet verkrijgen van een Ervaringscertificaat.

Hbo De effecten van EVC voor mbo-ers die naar hbo-niveau 'ge-EVC-ed' worden, zijn in het onderzoek onderbelicht gebleven. Het aantal mensen in de onderzoeksgroep van 1080 EVC-deelnemers dat naar hbo-niveau 'ge-EVC-ed' is, is veruit in de minderheid. Dit kan een indicatie zijn dat EVC in de stap van mbo naar hbo in Nederland relatief weinig gehanteerd wordt. Het is van groot belang te weten of dat zo is en waarom. Ook gezien het feit dat de potentiële doelgroep groot is en er in Nederland behoefte is aan kenniswerkers op hbo en wo-niveau. EVC zou duidelijk kunnen maken met welke niet erkende en latente hbo-ers we in Nederland nog kennis kunnen en moeten maken. We bevelen aan gericht onderzoek te doen naar de effectiviteit van EVC voor potentiële hbo-kandidaten.

Geén certificaat, géén diploma In aansluiting op aanbeveling 4, adviseren wij te onderzoeken waarom er mensen zijn die het EVC-proces zonder Ervaringscertificaat verlaten. We vragen ons af wat er hier precies aan de hand is. Voor iedereen moet in principe een EVC-rapportage zijn op te stellen. Wat ging er mogelijk mis in het EVC-traject? Wat verklaart het verschil tussen succes en falen als het gaat om het verkrijgen van het Ervaringscertificaat?

Onderzoek omstandigheden waaronder EVC effectief is

Van negen factoren onderzochten we in hoeverre ze samen met EVC invloed hebben op de kansen die mensen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt en hun loopbaanprogressie. We concludeerden dat ze alle negen afhankelijk van het onderzochte effect in meer en mindere mate en in onderlinge samenhang hun invloed uitoefenen.

Ongekende factoren In het uitgebreide vooronderzoek dat we deden, werd duidelijk dat er een aantal andere factoren is dat om nader onderzoek vraagt. We verzamelden een rijke hoeveelheid kwalitatieve en kwantitatieve gegevens over de EVC-praktijk bij 72 organisaties. Grote bedrijven, middelgroot, kleine bedrijven, profit en non-profit en organisaties uit verschillende sectoren of branches. Naast een grote hoeveelheid effecten, stuitte we op een schat aan factoren die mogelijk de effectiviteit van EVC beïnvloeden. Die kwamen aan het licht toen we EVC-contactpersonen ondervroegen over wat er in hun ervaring in de praktijk goed en niet goed gaat in de EVC-trajecten van hun werknemers, en hoe in hun ogen het ideale EVC-traject eruit ziet. In het geschetste ideaalbeeld ligt 'ingesloten' hoe de effectiviteit van EVC verbeterd kan worden. Behoudens de negen medebepalende factoren die wij onderzochten, zijn de factoren die de effectiviteit van EVC voor bedrijven en EVC-deelnemers bepalen nog niet eerder op grote schaal systematisch en wetenschappelijk in kaart gebracht⁴⁷.

Het systematisch analyseren en ontsluiten van de rijke hoeveelheid gegevens die in de interviews ligt opgeslagen, zou nog meer licht kunnen werpen op de factoren die bepalend zijn voor de effecten die EVC heeft op een aantal belangrijke onderwerpen.

In de voorlichting over EVC kan een overzicht van de beperkende en succesbepalende factoren een goed beeld geven voor wie en onder welke omstandigheden EVC effectief is. Daarbij moet de aandacht vooral uitgaan naar de rol van loopbaanmanagement (zowel Organisatie als Zelf Loopbaan Management). EVC zou op basis van de bevindingen van het genoemde vervolgonderzoek sterker gepositioneerd kunnen worden als loopbaan- en arbeidsmarktinstrument.

Onderzoek werkzame bestanddelen EVC

Aan het begin van het onderzoek spraken we de ambitie uit inzicht te krijgen in de werkzame bestanddelen van EVC. Een EVC-traject bestaat immers uit verschillende aaneengesloten en samenhangende deelprocessen. We veronderstelden dat verschillende deelprocessen verschillende effecten zouden kunnen veroorzaken. Ons inziens is er meer fundamentele kennis nodig over de werking van de verschillende elementen van EVC.

Zoals u in bevinding 12 heeft kunnen lezen, wordt het Ervaringscertificaat niet altijd uitgereikt. Er zijn dus mensen geweest die een portfolio hebben samengesteld dat voldeed aan de eisen, maar daar geen Ervaringscertificaat voor kregen. En daarmee blijft een deel van de waargenomen verschillen in effecten onverklaard. Welke rol heeft EVC gespeeld bij de groep van 118 mensen die zonder het Ervaringscertificaat een opleiding volgden en een diploma haalden? Welk element van EVC heeft hen geholpen als het Ervaringscertificaat niet de effectbepalende factor is geweest?

In het licht van het bovenstaande adviseren we fundamenteel onderzoek te doen naar het effect van het samenstellen van het portfolio in verhouding tot het effect van het Ervaringscertificaat. Daarbij adviseren we vooral aandacht te besteden aan de rol die het **portfolio** speelt in de ontwikkeling van de loopbaan van mensen in vergelijking met het (civiele) effect van het Ervaringscertificaat als waardepapier.

⁴⁷ Onderzoek naar succes- en faalfactoren van EVC richtte zich tot nu toe voornamelijk op de vraag waarom bepaalde regio's in Nederland wel en sommige regio's geen gebruik maken van EVC. Daarmee is nog geen inzicht verkregen in de factoren die de effectiviteit van EVC bepalen.

Onderzoek effecten EVC

EVC en informeel leren Op basis van de bevindingen van dit onderzoek adviseren we onderzoek te doen naar het effect van EVC op informeel leren. We ontdekten dat de formele erkenning van het Ervaringscertificaat en/of het diploma ervoor zorgt dat mensen minder afhankelijk werden van de formele loopbaanbegeleiding die hun organisatie biedt. Dit is een aanwijzing dat formele erkenning invloed heeft op de afhankelijkheid van formele ondersteuning. We zouden op grond van deze opvallende bevinding de veronderstelling willen toetsen of het Ervaringscertificaat informeel leren bevordert. We zouden daarmee een interessante en dynamische samenhang kunnen onderzoeken tussen het formeel verwerven van competenties (opleiden) en het informeel verwerven van competenties (informeel leren) en het formeel (Ervaringscertificaat, vrijstellingen, diploma) en informeel (portfolio) erkennen van die verworven competenties.

Kosten-baten organisaties In dit onderzoek hebben we in hoofdstuk 3 aangegeven welke effecten van EVC zijn te verwachten op organisatieniveau. 30 veronderstelde effecten op organisatieniveau werden getoetst. Door een speciale vraagtechniek hebben we kunnen achterhalen hoe waarschijnlijk het is dat bepaalde veronderstelde effecten zich in de praktijk voordoen. De methode gaat ervan uit dat de mensen die zeggen dat een effect zich 'zeer zeker' voordoet, daar ook een verhaal bij zullen hebben. De methode is kort en snel en geeft een betrouwbare indicatie van de kans dat een effect zich in de praktijk zal voordoen als een organisatie ervoor kiest om met EVC aan slag te gaan.

Met de genoemde methode wordt echter niet achterhaald welke factoren van invloed zijn op de effecten die we registreerden. Uit het nauwkeurige onderzoek dat we deden naar de effecten van EVC op individueel niveau, weten we dat het belangrijk is de effecten van EVC altijd in samenhang met andere factoren te beoordelen. En als we alleen al kijken naar het aantal factoren dat bepalend is voor het tot stand komen van de effecten op individueel niveau, zal een analyse van de effecten van EVC op organisatieniveau nog complexere analyses en modellen met zich meebrengen. Bovendien constateerden we in hoofdstuk 6 dat de effecten van EVC ook nauw samenhangen met organisatie specifieke kenmerken (factor 7). De factor 'organisatie' is een factor van betekenis en behelst op zichzelf al een groot aantal factoren. Om pragmatische redenen schaalden we die onder één noemer om het aantal factoren beperkt te houden en ons te kunnen concentreren op de invloed van EVC.

Voor vervolgonderzoek zouden we echter willen adviseren verdere analyses te doen naar organisatie specifieke kenmerken. We adviseren daarbij een kleine onderzoekspool van organisaties samen te stellen die met grote zekerheid rapporteren effecten van EVC op organisatieniveau waar te nemen. Daarbij valt te denken aan organisaties die hebben aangegeven dat EVC heeft bijgedragen aan het terugdringen van ziekteverzuim of besparing op de opleidingskosten. Als organisaties bereid zijn inzage te geven in hun financiële kengetallen, zou het mogelijk zijn inzicht te krijgen in de factoren die het financiële rendement van EVC bepalen. Gebruik makend van de contacten die er nu zijn gelegd, moet dit tot de mogelijkheden behoren. Als we weten welke andere factoren mede bepalend zijn voor de totstandkoming van een beperkt aantal veronderstelde effecten op organisatieniveau zoals besparing op de opleidingskosten, behoort het maken van een beperkte kosten-baten analyse tot de mogelijkheden. Vooralsnog is dat, gegeven de prille kennis die we hebben over factoren die de effectiviteit van EVC bepalen, niet verstandig. Gericht vervolgonderzoek kan daar verandering in brengen.

Doorlopend onderzoek

We willen sterk aanbevelen het onderzoek naar de invloed van EVC op de employability en loopbaanprogressie een doorlopend karakter te geven. Een doorlopend onderzoek, in de vorm van een panelonderzoek, biedt de mogelijkheden te toetsen hoe de kansen van EVC-deelnemers zich op de arbeidsmarkt manifesteren. Bovendien kunnen we met een doorlopend onderzoek waar organisaties voor een langere periode aan meewerken, nagaan wat de gevolgen zijn als organisaties ervoor kiezen bepaalde aanbevelingen die uit dit onderzoek naar voren komen, in de praktijk te brengen. We adviseren dan ook aan het vervolgonderzoek een 'action research' component te geven dat naast het opdoen van kennis en toetsen van veronderstelde effecten, gericht is op het toepassen van de kennis en realiseren van gewenste effecten.

Doorlopend longitudinaal panel onderzoek 2011 en verder

Begin 2011 is bij twee grote organisaties in de financiële dienstverlening een begin gemaakt met een doorlopend onderzoek in de vorm van een longitudinaal panelonderzoek⁴⁸. Het is een onderzoek waarin EVC-deelnemers vanaf het begin van hun EVC-traject tot het einde worden gevolgd. Dit doen we door middel van verschillende korte metingen, vóór, tijdens en na het EVC-traject. We bevelen aan dit onderzoek ook na de afloop van het EVC-traject voort te zetten. We adviseren EVC-deelnemers te blijven volgen in hun loopbaan en daarbij vooral te kijken naar hun kansen op de arbeidsmarkt en loopbaanprogressie. Daarmee zouden we een uitspraak kunnen doen op welke momenten het EVC van invloed is. Ook kan worden nagegaan of de invloed van het Ervaringscertificaat eenmalig is of ook op lange termijn een rol van betekenis speelt in de ontwikkeling van de loopbaan van mensen.

We adviseren verder een dergelijk doorlopend onderzoek in meerdere sectoren of branches op te starten. Het doel van een dergelijk onderzoek zou moeten zijn de dynamiek van de verschillende arbeidsmarkten als verklarende factor te onderzoeken. Daarmee zou een begin kunnen worden gemaakt de werking van EVC in zowel een krimpende als groeiende arbeidsmarkt te definiëren en de rol van EVC als arbeidsmarktinstrument serieus uit te werken.

Tot slot

Dit onderzoek geeft antwoorden op een aantal belangrijke vragen. Antwoorden die een reeks nieuwe vragen oproepen. Vragen waarvan we denken dat ze ons een stap dichterbij de inzet van EVC als opleidings-, loopbaan- en arbeidsmarktinstrument zullen brengen. Door dit onderzoek is er bij ons het besef ontstaan dat EVC een serieuze bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van duurzame kenniseconomie. Wij realiseren ons dat dit voor een instrument dat voornamelijk wordt ingezet als middel om vrijstellingen te krijgen, een vooruitstrevende ambitie is. Maar het is een aspiratie die aandacht verdient en serieus genomen moet worden.

EVC brengt verworven competenties in kaart. Het Ervaringscertificaat laat zien wat die competenties waard zijn. Dat inzicht in zichzelf is in onze ogen een cruciale stap voorwaarts in de ontwikkeling van een kenniseconomie. Een economie waarin het benutten en ontwikkelen van competenties elkaar kunnen versterken. EVC verdient alle aandacht. Het Ervaringscertificaat zou in onze ogen uit kunnen groeien tot een devies dat op zowel de arbeidsmarkt als de opleidingsmarkt grote waardering en vertrouwen geniet. Wij verwachten aan dit vertrouwen een belangrijke bijdrage te hebben geleverd door de beloften, feiten en mogelijkheden van EVC zo goed, gedetailleerd en betrouwbaar mogelijk op een rij te zetten.

⁴⁸ Een longitudinaal panelonderzoek meet op verschillende tijdstippen dezelfde gegevens, bij dezelfde groep mensen.

Begrippenlijst

Betrouwbaarheid meetinstrumenten onderzoeksschalen

Maat voor de kans dat een gemeten waarde representatief is voor de werkelijke waarde. Een meetmethode is statistisch betrouwbaar wanneer de meetwaarden zowel nauwkeurig als precies zijn. De belangrijkste toetssteen voor betrouwbaarheid is dat bij hermeting (ongeveer) hetzelfde resultaat wordt opgetekend (precisie), en dat deze overeenkomt met de bekende waarde (nauwkeurigheid). Betrouwbaarheid geeft de mate aan waarin metingen vrij zijn van de invloed van toevallige factoren.

Civiel Effect

De mogelijkheden op de landelijke of Europese arbeidsmarkt die voor de deelnemer ontstaan na het doorlopen van een EVC-procedure. Het gaat dan bijvoorbeeld om de toelating tot beroepsgroepen of opleidingen

Crebo

Centraal register beroepsopleidingen

Croho

Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs

CSMB

Career Self-Management Behavior
zie **Zelf Loopbaan Management**

CSMB-schaal

Career Self-Management Behavior onderzoeksschaal van Weng en McElroy (2010)

Competenties

Vermogens van mensen om in voorkomende situaties op adequate en doelbewuste wijze resultaatgericht te handelen
bron: Kenniscentrum EVC

Employability

Het vermogen mensen om werk te krijgen dan wel hun huidige werk te behouden, op de interne of externe arbeidsmarkt.

Effectvariabelen

In dit onderzoek een van de effecten van EVC. De naam variabele duidt er op dat het effect verschillende waarden aan kan nemen.

Erkenning

Een EVC-standaard waarvoor een EVC-procedure is toegepast en die heeft geleid tot een Ervaringscertificaat kan in aanmerking komen voor erkenning en opname in het EVC-register. Erkenning kan plaatsvinden indien op grond van een beoordeling is gebleken dat de betreffende EVC-standaard met behulp van een EVC-procedure volgens (de normtekst bij) de kwaliteitscode EVC is uitgevoerd. Dit betekent dat na beoordeling blijkt dat aan alle criteria in de normtekst bij ieder van de vijf onderdelen van de kwaliteitscode EVC is voldaan. Een erkenning is geldig voor een periode van drie jaar. Het object van erkenning is in alle gevallen de EVC-standaard. De betreffende EVC-standaard wordt na erkenning zichtbaar in het EVC-register

bron Kenniscentrum EVC

Ervaringscertificaat

Het document waarin het resultaat van de competentiemeting van een individu in een EVC-procedure is beschreven. Het Ervaringscertificaat beschrijft onder meer welke competenties de kandidaat heeft in vergelijking met de gehanteerde EVC-standaard, een onderbouwing van de beoordeling, het loopbaandoel van de EVC-kandidaat en de aanbevelingen om het loopbaandoel te realiseren. Het Ervaringscertificaat voldoet aan de eisen zoals gesteld in de normtekst bij de kwaliteitscode EVC. In 2008 is de term EVC-rapportage vervangen door de term Ervaringscertificaat.

bron Kenniscentrum EVC

Ervaringsprofiel (EVP)

Een Ervaringsprofiel laat zien over welke kwaliteiten mensen beschikken afgezet tegen een landelijke standaard (zoals een diploma) zonder dat er een formele beoordeling heeft plaatsgevonden. Mensen brengen deze informatie zelf in kaart onder deskundige begeleiding.

Ervaringscertificaat minus beoordeling = Ervaringsprofiel

bron Kenniscentrum EVC

EVC

Erkennen van Verworven Competenties

Erkennen - het op grond van een onafhankelijke beoordeling verlenen van civiel effect aan competenties, door de competenties van een individu te meten en af te zetten tegen een landelijke standaard

Verworven - alle competenties die een individu zich eigen heeft gemaakt, ongeacht de leervorm (informeel, non-formeel en formeel leren)

Competenties - de vermogens van mensen om in voorkomende situaties op adequate en doelbewuste wijze resultaatgericht te handelen

bron Kenniscentrum EVC

EVC-aanbieder, Erkend	Een organisatie die volgens de principes en uitgangspunten van de EVC-code EVC-procedures aanbiedt en als zodanig is opgenomen in het Nederlandse register van EVC-aanbieders bron Kenniscentrum EVC
EVC-code	Zie 'Kwaliteitscode EVC'
EVC-contactpersoon	De persoon in dienst van één van de 72 door ons onderzochte organisaties die door ons is geïnterviewd over de effecten van EVC in zijn of haar organisatie
EVC-deelnemer	Medewerker die deelneemt of heeft deelgenomen aan een EVC-traject van de organisaties die deelnemen aan dit onderzoek
EVC-procedure	Alle door de EVC-aanbieder geprogrammeerde (primaire en secundaire) processtappen, instrumenten en werkwijzen voor, tijdens en na een EVC-onderzoek, om EVC conform de eisen in (de normtekst bij) de kwaliteitscode EVC uit te voeren. EVC-procedures zijn variabel van opbouw en afgestemd op de omgeving waarin ze worden uitgevoerd. Elke EVC-procedure leidt tot een Ervaringscertificaat bron Kenniscentrum EVC
EVC-rapportage	Een overzicht van de in vergelijking tot de standaard aanwezige competenties. De EVC-rapportage heeft een eigenstandige waarde voor het individu bron Kenniscentrum EVC
EVC-standaard	Landelijk erkend (competentie)profiel dat de EVC-aanbieder in zijn EVC-onderzoek als beoordelingskader gebruikt. Dit is een standaard in het Crebo-domein, het Croho-domein, een wo-profiel of een door de convenantpartners erkende standaard in het domein van de niet-formele kwalificaties (branchekwalificaties) bron Kenniscentrum EVC
EVC-traject	Het traject of proces dat iemand doorloopt als hij aan EVC meedoet. Formeel verloopt het traject van de aanmelding tot het verkrijgen van het Ervaringscertificaat.
EVP	Afkorting Ervaringsprofiel zie ook Ervaringsprofiel
Gevalideerd	Een gevalideerde onderzoeksschaal of gevalideerd onderzoeksinstrument wil zeggen dat het aangetoond is dat het meet wat het beoogt te meten. Dus dat het bijvoorbeeld 'loopbaanprogressie' meet en niet 'loopbaantevredenheid'

hbo	Hoger beroepsonderwijs
Gouden Ervaringscertificaat	Deze prijs, voorheen de EVC-prijs, wordt jaarlijks uitgereikt door de Projectdirectie Leren & Werken aan een organisatie die succesvol het Ervaringscertificaat (EVC) heeft ingezet. De organisaties worden genomineerd of nomineren zichzelf door middel van een uitgebreid aanmeldingsformulier, waarin ook wordt gevraagd naar de effecten voor de organisatie en de EVC-deelnemers. De winnaar ontvangt een geldprijs van 10.000 euro
HR/P&O	Human Resources / Personeel & Organisatie
Kwaliteitscode EVC	Code waarin de principes en uitgangspunten voor de kwaliteit van EVC-procedures zijn vastgelegd. De verkorte naam die we gebruiken is 'EVC-code'. De code bestaat uit vijf subcodes: (1) Doel EVC (2) Rechten (3) Onderzoek (4) Assessoren en begeleiders (5) Kwaliteitszorg. De kwaliteitscode EVC is geoperationaliseerd in een normtekst, die de beoordelingscriteria bevat bron Kenniscentrum EVC
Leven Lang Leren	Formeel en informeel onderwijs gevolgd door 23-65 jarigen
Loopbaanprogressie	Het aantal objectief waarneembare stappen die iemand maakt in zijn of haar loopbaan.
mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
Mean	De gemiddelde waarde van twee of meer meetresultaten
Omnibus	In deze context: pool met 48 organisaties die aan het onderzoek hebben meegedaan met vragenlijsten voor de EVC-deelnemers in hun eigen organisatie
Peer review	Collegiale toetsing. Een methode om de kwaliteit van (geschreven) werk te verbeteren door het werk te onderwerpen aan de kritische blik van een aantal gelijken (Engels: <i>peers</i>) van de auteur.
Perceived Employability	De kansen die mensen voor zichzelf zien en zichzelf toekennen op de interne en externe arbeidsmarkt. Ook onderzoeksschaal van Berntson en Marklund (2007). Zie ook: Zelf Gepercipieerde Employability
Referentiegroep	Vergelijkingsgroep, in dit onderzoek voor de EVC-deelnemers. In deze context een groep van 400 mensen - medewerkers van organisaties die aan het onderzoek meedoen - die geen EVC hebben gedaan.

Rho	Geeft de kans aan dat we bij een volgende meting een zelfde resultaat tegen zullen komen. Rho-waarde staat tussen de haken. Als er staat (Rho = .87) betekent dit dat de kans dat we dit resultaat opnieuw tegenkomen als we de meting nog een keer zouden doen 87% is.
Significant	Het gaat hier om de vraag of de verschillen tussen groepen (groep a ten opzichte van groep b) al dan niet door toeval tot stand kunnen zijn gekomen. We zeggen dat de waargenomen verschillen significant zijn, als de kans op toeval kleiner is dan 5%.
Stakeholders/belanghebbenden	In deze context, de mensen in de organisatie die direct of indirect betrokken zijn bij EVC, en/of daar belang bij heeft variërend van lijnmanager tot Hoofd HRD / Directeur-Eigenaar
Schaal (onderzoeksschaal)	Is een setje van vragen of stellingen die samen één ding meten. Alle mogelijke meetwaarden van een variabele vormen samen een schaal.
stdv	Afkorting voor standaarddeviatie
Standaarddeviatie	Maat voor de spreiding of verdeling van een variabele
Survey	Verzamelen van informatie en gegevens via gestructureerde vragenlijsten.
wo	Wetenschappelijk onderwijs
Validiteit	De validiteit of geldigheid van een onderzoeksschaal is de mate waarin deze meet wat hij zou moeten meten.
Zelf Gepercipieerde Employability	De kansen die mensen voor zichzelf zien en zichzelf toekennen op de interne en externe arbeidsmarkt. Komt van het Engelse Perceived Employability .
Zelf Loopbaan Management	De sturing die mensen zelf geven aan hun loopbaan. Komt van het Engelse Career Self-Management Behavior

Woord van dank

Veel mensen hebben met veel betrokkenheid, werklust, enthousiasme en doorzettingsvermogen aan dit onderzoek meegewerkt. Op deze plek willen we hen graag bedanken.

Allereerst **Patrick Leushuis**, die vanuit de Projectdirectie Leren & Werken van het ministerie van OCW en het ministerie van SZW ons eerste aanspreekpunt was, en ons steevast van waardevolle input voorzag. Dank gaat ook uit naar **Wim Zwanenburg**, **Regina Kleingeld** en **Justus de Hooge** (ministeries OCW/SZW) voor de fijne samenwerking.

Prof. dr. **Karin Sanders**, van de vakgroep Organisatie Psychologie & Human Resource Development Universiteit Twente, voor haar betrokken ondersteuning, adequate en snelle reacties en scherpzinnige aanvullingen.

Prof. dr. **Robert Mokken**, emeritus-hoogleraar politieke wetenschap en methodologie aan de Universiteit van Amsterdam, is van grote waarde geweest voor de validering van dit onderzoek en de nieuw ontwikkelde onderzoeksinstrumenten. Moge we nog lang van uw kennis en wijsheid kunnen profiteren.

Prof. dr. **Donald Kirkpatrick** voor zijn luisterend oor, altijd beschikbaar voor een inspirerende 'sparring session'. En natuurlijk voor zijn niet te evenaren gedachtegoed.

Dr. **Olga Smit-Voskuil** van de vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie en Drs. **René Hulst**, beiden verbonden aan de Universiteit van Amsterdam, voor hun ondersteuning van de studenten die meededen aan dit onderzoek.

Terry Zwartjes, **Joke Bergshoeff** en **Arianne Noll** voor hun gedetailleerde feedback en enthousiaste bijdrage aan het vervolgonderzoek. Joke, dank je wel voor het meelesen van het rapport en je goede commentaren.

Ons onderzoeksteam van gedreven, talentvolle jonge mensen die met groot enthousiasme door de literatuur zijn gewandeld, zich gebogen hebben over de vele aspecten en opbrengsten van EVC en door het hele land reisden om samen met ons de praktijk van EVC te onderzoeken: **Nico Dondergoor**, **Corinna Frese**, **Lieuwkje van Kammen**, **Mirjam Kuipers**, **Barbara Thomas** en **Gerben Zonneveld**.

En natuurlijk alle dank en waardering voor de **EVC-contactpersonen** van de 72 **organisaties** die de tijd namen om hun verhaal te doen en de vragenlijsten te verspreiden binnen hun organisatie. En meer dan duizend **medewerkers** en **stakeholders** die met zorg de vragenlijsten invulden. Dankzij jullie hebben we wat iedereen vermoedt, ervaart, denkt en veronderstelt over de effecten en opbrengsten van EVC kunnen toetsen. En aan de hand van jullie ervaringen en inspanningen hebben we van een aantal belangrijke zaken met behoorlijke zekerheid kunnen vaststellen dat ze een rol van betekenis spelen. Jullie hielpen EVC de oversteek te maken van belofte naar feit. Dat jullie en jullie collega's in andere organisaties nog meer mogen profiteren van de mogelijkheden die EVC biedt.

Diederick Stoel en Eveline Wentzel
ProfitWise Onderzoek en Advies

Literatuur en bronnen

- Berntson, E. & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and stress*, 21, 279-292.
- Chief Learning Officer (2007). 2007 Business Intelligence Industry Report: Executive Summary. Verkregen op 3 november 2010: http://www.learningdirectorsnetwork.com/newsdocs/-Business_Intelligence_Rep_2007_CLO.pdf
- Het Convenant: Een Kwaliteitscode voor EVC (2006). Geraadpleegd via http://www.hbo-raad.nl/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=42&Itemid=5 op 7 februari 2010
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- De Vos, A., Dewettinck K. & Buyens, D. (2009). The professional career on the right track: a study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18 (1), 55-80.
- Dungen, M. van den, Pijls, T. & Boerma, S. (2003). *Organisatie en verantwoording van examinering en EVC. De voordeur voor de klant, de achterdeur voor KCE*. 's-Hertogenbosch: CINOP.
- Duvekot, R. (2006). *Rozen voor het oprapen: over beroepsvorming, EVC en persoonlijke ontwikkeling*. Openbare les op 15 november 2006. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Duvekot, R. (2007). *EVC komt van twee kanten, of van drie?* Geraadpleegd via <http://www.ervaringsprofiel.nl/actueel/30-etc-komt-van-twee-kanten-of-van-drie> op 25 september 2010.
- Duvekot, R. (2008). *Ruim baan voor 'mijn competenties': de lange weg van het project A'dam & Eva-b-c naar empowerment in het Amsterdamse, technische beroepsonderwijs (2004-2008)*. Amsterdam: Empowerment Centre EVC.
- EVC Bureau Brandweer (2009). *Wat zijn uw medewerkers écht waard? Het Ervaringscertificaat laat het zien!* Geraadpleegd via <http://www.evcbureaubrandweer.nl> op 25 september 2010.
- Fejes, A. & Andersson, P. (2009). Recognising Prior Learning: understanding the relations among experience, learning and recognition from a constructivist perspective. *Vocations and Learning*, 2 (1), 37-55.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work performance. *Journal of organizational behavior*, 26, 331-362.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Hogendijk, A. (2008). *Loopbaanzelfsturing: Bezieling en vitaliteit*. Amsterdam: Business Contact.
- Janssens, K. & Debuscher, M. (2008). *Kennisnetwerk en kwaliteitsbewaking van EVC in Vlaanderen*. Gent: Universiteit van Gent.

- Joosten-ten Brinke, D. (2008). *Assessment of Prior Learning*. Heerlen: Open University the Netherlands.
- Kuhlemeier, H., Boer, E. de, Burg, A. van der, Hoek, A., Kerkhoffs J., Os, M. van & et al. (2005). *Competentiegericht leren en beoordelen in vmbo en mbo*. Meppel: Giethoorn- ten Brink.
- Minden, J.J.R. van (2002). *Alles over loopbaanplanning: de handleiding voor het ontwikkelen van het eigen loopbaanplan*. Amsterdam: Business Contact.
- Mokken, R.J. (1971). *A Theory and Procedure of Scale Analysis*. 's-Gravenhage : Mouton.
- Noe, R. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-133.
- Sienot, R. & Bal, J. (2000). *Competentie herkenning en erkenning binnen het bedrijf*. Leiden: Research voor Beleid.
- Spithoven, J., Rijndorp, S. & Dalfsen, W. van (2008). *Eindrapportage Onderzoek Ervaringscertificaten: een onderzoek naar de effectiviteit van EVC in de mobiliteitsbranche. Onderzoek in uitvoering van Stichting OOMT*. Nieuwegein: Innovam Consult.
- 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*. Nijmegen: ITS.
- Thomas, A., Collins, M., & Plett, L. (2001). *Dimension of the experience of prior learning assessment & recognition*. Toronto: New Approaches to lifelong learning (NALL).
- Weng, Q.X. & McElroy, J.C. (2010). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2), 234-243.
- Werkgroep EVC (2000). *De fles is half voll Een brede visie op de benutting van EVC*. Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.
- Wihak, C. (2005). *State of the field review: prior learning assessment and recognition (PLAR)*. Ottawa: Canadian Council on Learning.
- Zikic, J. & Klehe, U.C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.

DEEL V
Bijlagen

Bijlage 1

Internationaal wetenschappelijke artikelen & rapporten

- Alexander, G., Van Wyk, M.M., Bereng, T. & November, I. (2009). Legitimate peripheral participation (LPP): The case for Recognition of Prior Learning sites and knowledges in South Africa's transforming education system. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 26 (1), 45-52.
- Andersson, P. & Fejes, A. (2005). Recognition of Prior Learning as a technique for fabricating the adult learner: a genealogical analysis on Swedish adult education policy. *Journal of Education Policy*, 20 (5), 595-613.
- Andersson, P. & Guo, S. (2009). Governing through non/recognition: the missing "R" in the PLAR for immigrant professionals in Canada and Sweden. *International Journal of Lifelong Education*, 28 (4), 423-437.
- Andersson, P. & Hellberg, K. (2009). Trajectories in teacher education: recognizing prior learning in practice. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 37 (3), 271-282.
- Andersson, P. & Osman, A. (2008). Recognition of Prior Learning as a practice for differential inclusion and exclusion of immigrants in Sweden. *Adult Education Quarterly*, 59 (1) 42-60.
- Andersson, P. (2006). Caretakers' experiences of RPL. *Journal of Vocational Learning & Training*, 58 (2), 115-133.
- Andersson, P. (2008). National policy and the implementation of recognition of prior learning in a Swedish municipality. *Journal of Education Policy*, 23 (5), 515-531.
- Armsby, P., Costley, C. & Garnett, J. (2006). The legitimisation of knowledge: a worked based learning perspective of APEL. *International Journal of Lifelong Education*, 25 (4), 369-383.
- Biletska, O., Biletskiy, Y., Li, H. & Vovk, R. (2010). A semantic approach to expert system for e-Assessment of credentials and competencies. *Expert Systems with Applications* 37 (10), 7003-7014.
- Bohn, D.M. & Schmidt, S.J. (2007). Implementing experiential learning activities in a large enrollment introductory Food Science and Human Nutrition course. *Journal of Food Science Education*, 7 (1), 5-13.
- Breier, M. & Ralphs, A. (2009). In search of "Phronesis": recognizing practical wisdom in the recognition (assessment) of prior learning. *British Journal of Sociology of Education*, 30 (4), 479-493.
- Breier, M. (2005). A disciplinary-specific approach to the recognition of prior informal experience in adult pedagogy: 'rpl' as opposed to 'RPL'. *Studies in Continuing Education*, 27 (1), 51-65.
- Cantwell, R. & Scevak, J. (2004). Engaging university learning: the experiences of students entering university via recognition of prior industrial experience. *Higher Education Research & Development*, 23 (2), 131-145.
- Castle, J. & Attwood, G. (2001). Recognition of Prior Learning (RPL) for access or credit? Problematic issues in a university Adult Education Department in South Africa. *Studies in the Education of Adults*, 33 (1), 60-72.
- Chisholm, C. & Davis, M. (2007). Analysis and evaluation of factors relating to accrediting 100% of prior experiential learning in UK Work-Based Awards. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 32 (1), 45-59.
- Cleary, P., Whittaker, R., Gallacher, J., Merrill, B., Jokinen, L. & Carette, M. (2002). *Social inclusion through APEL: the learners' perspective; comparative report*. National Report for Scotland.

- Colardyn, D., & Bjornavold, J. (2005). *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning. Cedefop Panorama series 117*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Conrad, D. (2008). Building knowledge through portfolio learning in Prior Learning Assessment and Recognition. *Quarterly Review of Distance Education*, 9 (2), 139-150.
- Conrad, D. (2010). Achieving flexible learning through recognition of prior learning practice: a case-study lament of the Canadian Academy. *Open Learning*, 25 (2), 153-161.
- Cretchley, G. & Castle, J. (2001). OBE, RPL and Adult Education: Good Bedfellows in Higher Education in South Africa? *International Journal of Lifelong Education*, 20 (6), 487-501.
- Dochy, F., Segers, M. & Buehl, M. (2009). The relation between assessment practices and outcomes of studies: the case of research on Prior Knowledge. *Review of Educational Research*, 69 (2), 145-86.
- Donoghue J.; Pelletier D.; Adams A. & Duffield C. (2002). Recognition of prior learning as University entry criteria is successful in postgraduate nursing students. *Innovations in Education & Teaching International*, 39 (1), 54-62.
- Dungen, M. van den (2009). Lifelong Learning within HE in The Netherlands. *European Journal of Education*, 44 (3), 339-350.
- Fejes, A. & Andersson, P. (2009). Recognising Prior Learning: understanding the relations among experience, learning and recognition from a constructivist perspective. *Vocations and Learning*, 2 (1), 37-55.
- Fjortoft, N.F. & Zgarrick, D.P. (2001). Survey of Prior Learning Assessment Practices in Pharmacy Education. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 65 (1), 44-52.
- Gallacher, J. & Feutrie, M. (2003). Recognising and accrediting informal and non-formal learning in higher education: an analysis of the issues emerging from a study of France and Scotland. *European Journal of Education*, 38 (1), 71-83.
- Gibbs, P. & Angelides, P. (2004). Accreditation of knowledge as being-in-the-world. *Journal of Education and Work*, 17 (3), 333-346.
- Hailikari, T., Nevgi, A. & Lindblom-Ylänne, S. (2007). Exploring alternative ways of assessing prior knowledge, its components and their relation to student achievement: a mathematics based case study. *Studies in Educational Evaluation*, 33 (3-4), 320-337.
- Haldane, A. & Wallace, J. (2009). Using technology to facilitate the accreditation of prior and experiential learning in developing personalised work-based learning programmes. A case study involving the University of Derby, UK. *European Journal of Education*, 44 (3), 369-383.
- Jooste, K. & Jasper, M. (2010). A framework for recognition of prior learning within a Postgraduate Diploma of Nursing Management in South Africa. *Journal of Nursing Management*, 18 (6), 704-714.
- Joosten-ten Brinke, D. (2008). *Assessment of Prior Learning*. Heerlen: Open University the Netherlands.
- Joosten-Ten Brinke, D., Sluijsmans D.M.A. & Jochems, W.M.G. (2009). Self-assessment in university assessment of prior learning procedures. *International Journal of Lifelong Education*, 28 (1), 107-122.
- Joosten-Ten Brinke, D., Sluijsmans, D.M.A. & Jochems, W.M.G. (2010). Assessors' approaches to portfolio assessment in assessment of Prior Learning procedures. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 35 (1), 59-74.

- Klein-Collins, B. & Hain, P. (2009). Prior learning assessment: how institutions use portfolio assessments. *Journal of Continuing Higher Education*, 57 (3), 187-189.
- Konrad, J. (2001). *Accreditation of Prior Experiential Learning in the United Kingdom*. Leeds: School of Education and Professional Development, Leeds Metropolitan University.
- Luciani, T. (2001). *Second NALL Bibliography on Informal and Non-Formal Learning*. NALL Working Paper. Geraadpleegd via <http://www.oise.utoronto.ca/depts/sese/csew/nall/res/48TracyLuciani.pdf> op 25 april 2010.
- Martens, R., & Hermans, H. (2000). Internet based formative prior knowledge assessment. *Studies in educational evaluation*, 26, 245-258.
- Morrissey, M., Myers, D., Bélanger, P., Robitaille, M., Davison, P., Van Kleef, J. & Williams, R. (2008). *Achieving our potential. An action plan for prior learning assessment and recognition (PLAR) in Canada*. Halifax: PLA Centre.
- Peruniak, G. & Powell, R. (2007). Back Eddies of learning in the recognition of prior learning: a case study. *Canadian Journal of University Continuing Education*, 33 (1), 83-106.
- Pitman, T. Recognition of Prior Learning: the accelerated rate of change in Australian universities (2009). *Higher Education Research and Development*, 28 (2), 227-240.
- Pouget, M. & Osborne, M. (2004). Accreditation or validation of prior experiential learning: knowledge and "savoirs" in France, a different perspective? *Studies in Continuing Education*, 26 (1), 45-66.
- Romaniuk, K. & Snart, F. (2000). Enhancing Employability: the role of prior learning assessment and portfolios. *Journal of Workplace Learning*, 12 (1), 29-34.
- Sandberg, F. (2010). Recognising health care assistants' prior learning through a caring ideology. *Vocations and learning*, 3 (2), 99-115.
- Scott, I. (2006). Accreditation of prior learning in pre-registration nursing programmes: Throwing the baby out with the bath water? *Nurse Education Today*, 27, 348-356.
- Scott, I. (2010). Accreditation of prior learning in pre-registration nursing programmes 2: the influence of prior qualifications on perceived learning during the foundation year. *Nurse Education Today*, 30 (5), 438-442.
- Scott, I. (2010). But I know that already: rhetoric or reality the accreditation of prior experiential learning in the context of work-based learning. *Research in Post-Compulsory Education*, 15 (1), 19-31.
- Starr-Glass, D. & Schwarzbaum, A. (2003). A Liminal Space: challenges and opportunities in accreditation of prior learning in Judaic studies. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 28 (2), 179-92.
- Starr-Glass, D. (2002). Metaphor and totem: Exploring and evaluating prior experiential learning. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 27 (3), 221-231.
- Stenlund, T. (2010). Assessment of prior learning in higher education: a review from a validity perspective. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 35 (7), 783-797.
- Stevens, K., Gerber, D. & Hendra, R. (2010). Transformational learning through prior learning assessment. *Adult Education Quarterly: A Journal of Research and Theory*, 60 (4), 377-404.
- Straka, A. (2004). *Informal learning: genealogy, concepts, antagonisms and questions*. Bremen: Institut Technik und Bildung (ITB), Universität Bremen.
- Sweygers, A., Soetewey, K., Meeus, W., Struyf, E. & Pieters, B. (2009). Portfolios for prior learning assessment: caught between diversity and standardization. *Journal of Continuing Higher Education*, 57 (2), 92-103.

- Taylor, J.A. (2000). *Adult Degree Completion Programs: a report to the Board of Trustees from the Task Force on Adult Degree Completion Programs and the Award of Credit for Prior Learning at the Baccalaureate Level*. Chicago: North Central Association of Colleges and Schools, Commission on Institutions of Higher Education.
- Taylor, T. & Clemans, A. (2000). Avoiding the Hoops: a study of recognition of prior learning processes in Australian faculties of education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 28 (3), 263-280.
- Thomas, A., Collins, M. & Plett, L. (2001). *Dimensions of the Experience of Prior Learning Assessment & Recognition*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education.
- Tuschling, A. & Engemann, C. (2006). From education to Lifelong Learning: the emerging regime of learning in the European Union. *Educational Philosophy and Theory*, 38 (4), 451-469.
- Valk, A. (2009). Recognition of prior and experiential learning in European universities. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 16 (1), 83-95.
- Wheelahan, L., Miller, P. & Newton, D. (2002). *Thinking about RPL: a framework for discussion*. Australia: Southern Cross University.
- Wihak, C. (2005). *State of the Field review: prior learning assessment and recognition (PLAR)*. Calgary: University of Calgary.
- Zoon, C. (2004). *A European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Birmingham: ECOTEC.

Bijlage 2

Nederlandstalige rapporten & artikelen

- Alten, J. van & Deukeren, P. van. (2008). *Ervaring met erkennen van ervaring: evaluatie EVC-procedures binnen Jeugdzorg, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2006-2008*. Utrecht: FCB.
- Bentham, I.W.M., Lakerveld, J. A. van & Zonneveld, C.A.J.M. (2002). *In goede banen. Competenties voor repressieve brandweerfuncties*. Leiden: PLATO, Universiteit Leiden.
- Berg, N. van den & Bruijn, E. de (2009). *Het glas vult zich. Kennis over vormgeving en effecten van competentiegericht beroepsonderwijs; verslag van een review*. 's-Hertogenbosch: ECBO.
- Berg, R. van den (2004). *Project EVC voor apothekersassistent*. Nieuwegein: Stichting Bedrijfsfonds Apotheken.
- Boer, E. de, et al. (2005). *Competentiegericht leren en beoordelen in vmbo en mbo*. Utrecht: WVOI.
- Broeken, R. & Peters, F. Meer hbo-verpleegkundigen met EVC. *Vakblad voor opleiders in gezondheidszorgonderwijs* (5), 15-17.
- Bruggink, H.W.F. (2006). *Kans voor verborgen talent: EVC Handboek 2006*. Ede: Aequor.
- Burgt, K. van der, Alten, J. van & Deukeren, P. van (2007). *Ervaring met erkennen van ervaring: evaluatie EVC-procedures Leidsters Kinderopvang en Peuterspeelzalen 2004-2006, verkorte versie*. Utrecht: FCB.
- De Coninck, P. (2001). *Buitenlandse modellen, regelgeving en praktijken van (h)erkenning van competenties. Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen. Deel I Sociologische studie naar de succes- en faalfactoren*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen (UIA).
- Dungen, M. van den (2007). *EVC en groen onderwijs, een natuurlijk verbond*. 's-Hertogenbosch: CINOP.
- Dungen, M. van den (red.), Duvekot, R., Maes, M., Pijls, T. & Reus, J. de (2007). *EVC op weg. Ambities, ontwikkelingen en issues*. Utrecht: Kenniscentrum EVC.
- Dungen, M. van den, Pijls, T. & Boerma, S. (2003). *Organisatie en verantwoording van examinering en EVC. De voordeur voor de klant, de achterdeur voor KCE*. 's-Hertogenbosch: CINOP.
- Dungen, M. van den, Westerhuis, A. & Leushuis, P. (2009). *EVC in het hbo: in de marge of uit de marge? Syntheserapport monitor stimuleringsregeling EVC- en maatwerktrajecten werkend leren in het hbo, 2008*. 's-Hertogenbosch/Amsterdam: ecoo.
- Duvekot, R. (2006). *Rozen voor het oprapen. Over beroepsvorming, EVC en persoonlijke ontwikkeling*. Amsterdam: HVA.
- Duvekot, R. (2008). *'Ruim baan voor mijn competenties': de lange weg van het project A'dam & Eva-b-c naar Empowerment in het Amsterdamse, technische beroepsonderwijs (2004-2008)*. Arnhem: Empowerment centre EVC.
- Duvekot, R. (2000). *De fles is halfvol. Een brede visie op de benutting van EVC*. Ministerie van Economische Zaken, Directie Algemeen Technologie Beleid.
- Ester, P., Evers, G., Gajadhar, S. & Jansen, J. (2009). *EVC op Curaçao: Kansen en Uitdagingen*. Tilburg/Willemstad: OSA/CILS.
- Europees Sociaal Fonds (2008). *EVC-Onderzoeksrapport*. Europese Unie: Europees Sociaal Fonds.
- Hövels, B., Roelofs, M., Dam, E. van & Meijer, K. (2006). *EVC als leidend principe bij de match van vraag en aanbod*. Nijmegen: KBA.

- Janssens, K. & Debusscher, M. (2008). *Kennisnetwerk en kwaliteitsbewaking van EVC in Vlaanderen*. Gent: Universiteit Gent, CESOR.
- Jeuken, G. (2003). *Opmaat tot maatwerk. Een aanzet tot vraaggestuurd competentiegericht opleiden binnen Fontys*. Fontys, rapportnummer 02.135/GJ 520028.
- Joosten-ten Brinke, D., Craene, B. de, Lemmen, K., Boomen, J. van den, Slangen, M. & Voncken, J. (2009). *Erkenning Verworven Competenties*. Heerlen: Open Universiteit Nederland.
- Kenniscentrum EVC (2009). *EVC in bedrijf. Resultaten van een enquête onder bedrijven (2009)*. Utrecht: Kenniscentrum EVC.
- Klaeijssen, A., Osch, C. van, Hövels, B. & Dungen, M. van den (2005). *Bevoegd zijn en bekwaam blijven! EVC voor nieuw en zittend onderwijspersoneel*. 's Hertogenbosch: KBA, CINOP.
- Klarus, R. (2006). *EVC, competentiegericht beoordelen en flexibiliseren van onderwijs. Notitie in opdracht van Vlaamse Onderwijsraad (VLOR)*. Nijmegen: HAN.
- Klink, M. van der & Schlusmans, K. (red.) (2006). *EVC voor velen*. Heerlen: Open Universiteit Nederland.
- Klooster, R. van 't. Met het Ervaringscertificaat weet je waar je staat. De ins en outs van het EVC. *Opleiding & Ontwikkeling*, (9), 21-24.
- Onderwijsinspectie (2009). *Kwaliteit EVC-procedures in het MBO*. 's-Gravenhage: Onderwijsinspectie, inspectierapport 2009-12.
- Landelijk Platform Beroepen in het Onderwijs (2008). *Erkenning van excellentie: naar niveaudifferentiatie voor leraren*. Utrecht: Landelijk Platform Beroepen in het Onderwijs.
- Onderwijsinspectie (2009). *Competentie Erkend? Over het erkennen van verworven competenties in het hoger onderwijs*. 's-Gravenhage: Onderwijsinspectie, inspectierapport 2009-33.
- Scholten, A. M., Mak, A. M. A. en Teuwsen, R. (2003). *De ontwikkeling van portfolio als middel in een opleidingsgerichte EVC-procedure voor buitenlands gediplomeerde geneeskunde studenten*. Den Haag: Nuffic.
- Schoonhoven, R. van & Koning, I. (red.). (2009). *Over kwalificaties en kwaliteit*. 's-Hertogenbosch/Amsterdam: ecbo.
- Sienot, R. & Bal, J. (2000). *Competentie herkenning en erkenning binnen het bedrijf*. Den Haag: OSA-publicatie.
- Smit, A.A, Andriessen, S. & Stark, K. (2005). *Lager opgeleiden in beweging. Employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Snellen, M. & Kaemingk, E. (2010). *Het rendement van EVC: Rendementsmeting van EVC-trajecten in 3 bedrijven, versie 01*. Utrecht: Kenniscentrum EVC.
- Spithoven, J., Rijndorp, S. & Dalfsen, W.-S. van (2008). *Eindrappage Onderzoek Ervaringscertificaten. Een onderzoek naar de effectiviteit van EVC in de mobiliteitsbranche*. Nieuwegein: Innovam Consult.
- Stassen, K. (2007). Jobs For Youth: perspectieven van het onderwijsveld. *Over Werk* (2), 18-26.
- Stichting Infrastructuur Kwaliteitsborging Bodembeheer (2008). *'Wat is EVC?'*. Gouda: Stichting Infrastructuur Kwaliteitsborging Bodembeheer.
- Thomas, E., Broekhoven, S. van & Frietman, J. (2000). *EVC aan de poorten van het hoger onderwijs*. Nijmegen: ITS.
- Verhaar, C.H.A. (2009). *'Lets make things better'. Over het benutten van talenten van ouders, kinderen en professionals*. 's-Hertogenbosch: Fontys PABO.

Bijlage 3

Aanmeldingen Gouden Ervaringscertificaat

2008

Brink Industrial B.V.
Dichterbij
DIT Bouw en Techniek
Gemeente Dalfsen
Immigratie en Naturalisatie Dienst (IND)
Kemira ChemSolutions B.V.
Koninklijke Marine/Ministerie van Defensie
Ondernemers Vereniging Glazeniers (OVG)
Philips Employability Center
Specsavers International B.V

2009

Almi Machinefabriek BV
Ardagh Glass Dongen BV/Moerdijk BV
De Friesland Zorgverzekeraar
Gemeente Dalfsen
Impuls Kinderopvang BV
Nacco Materials Handling B.V. (NMHG)
Ondernemers Vereniging Glazeniers (OVG)
Stichting Zorginstellingen Pieter van Foreest
Thales Nederland BV
Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)

Bijlage 4

**Deelnemende organisaties, met geïnterviewde EVC-
contactpersonen**

178

Organisatie	Naam geïnterviewden	Functie/afdeling	Plaats
Academisch Medisch Centrum (AMC)	Chris van de Woestijne	HR-adviseur	Amsterdam
Adecco Group Nederland	Gerry van den Berg	Opleidingsmanager Flex/Career up	Zaltbommel
Agis Zorgverzekeringen N.V.	Martine Bolhuis Daniëlle Nieuwendijk	Consultant Management Development HR-adviseur	Amersfoort
Apollo Vredestein B.V.	George Sanders	Coördinator Opleidingen	Enschede
Ardagh Glass Benelux B.V.	Ed ten Dam	Opleidingscoördinator	Dongen/Moerdijk
Aviko Potato B.V.	Doortje Kroes Louis Kuperij	Personeelsfunctionaris Productieleider	Steenderen
Bakker Wiltink BV	Henk Wiltink	Algemeen Directeur	Doetinchem
Ballast Nedam Specialistisch Grondverzet	Aline Veijer Menno Kaandorp	P & O Adviseur Bedrijfsleider	Soest
BAM Woningbouw	Caspar Bitter	Personeelscoördinator Bouw	Deventer
Belastingdienst	Daphne van Hasselt André Hendriksen	EVC Decaan Onderwijskundige	Utrecht
Bolletje BV	Johan Leferink	Hoofd Opleidingen	Almelo
Brabant Water N.V.	Freek Prinsen	Consulent P&O	Den Bosch
Brink Industrial B.V.	Geert Douma	Quality/HR Manager	Hoogeveen
Carint Reggeland Groep	Stephanie Eidhof	Opleidingsadviseur	Hengelo
DAF Trucks N.V.	Staf van Hoek Wim van de Giessen	Adviseur Learning & Development Adviseur Learning & Development	Eindhoven
DCW	Ellen Detert Robert Heesink	Manager Leren en Werken Coördinator Leer-Werken	Enschede
De Friesland Zorgverzekeraar	Petra Bont	Adviseur personeels-ontwikkeling	Leeuwarden
DIT Bouw en Techniek/DIT Vakopleidingen	Rob den Boef	Opleidingsadviseur	Groningen
DSM Engineering Plastics Emmen BV	Carl Blankenaauw	HR-Business Partner	Emmen
Erasmus MC (Universitair Medisch Centrum Rotterdam)	Rianne Sell-Sintmaartsendijk Mariëlle Went	Stafadviseur HR-Adviseur	Rotterdam
Essent NV	Cees van Gils	Projectleider Opleidingen en EVC	Den Bosch
Fortis Bank Nederland	Peter Lammerschop Diana Zoetemelk	Hoofd Redeployment Centre Human Resources Opleidingsadviseur	Utrecht
Galvano Hengelo B.V.	Robin Smit	Technisch Directeur	Hengelo
Gemeente Dalfsen	Cor Westhuis	Hoofd Afdeling Onderhoud en Beheer	Dalfsen

Organisatie	Naam geïnterviewden	Functie/afdeling	Plaats
Gemeente Zwolle	Jan van der Weerd	Afdelingshoofd Wijkzaken Uitvoering	Zwolle
GL Group b.v.	Hans Swinkels	Finance Controller	Eindhoven
Heineken Nederland B.V.	Ton Witte	Opleidingscoördinator	Zoeterwoude
Hoomark Gift-Wrap Partners B.V.	Judith Meijer	Manager P&O	Hoogeveen
Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND)/Ministerie van Justitie	Barbara Pees	Adviseur Opleidingen	Utrecht
Impuls Kinderopvang BV	Anneke Hofland Elly Macke	Praktijkopleider Personeelsadviseur P&O Adviseur	Amsterdam
ING Groep N.V.	Terry Zwartjes	HR Expert Expertise & Innovation	Amsterdam
Joulz B.V. (Eneco Holding N.V.)	Danny Ouwendijk	Manager Kennis en Ervaringsinstituut (KEI)	Rotterdam
Kemira ChemSolutions B.V.	Karel van Orsouw	Coördinator Training & Education	Tiel
Kiekens Products B.V.	Wilco Kuiper	Kwaliteitsmanager	Almelo
Koninklijke Auping bv	Johan Fekken	HR Manager	Deventer
Koninklijke FrieslandCampina N.V.	Jac Köning	Manager Mobiliteitscentrum	Amersfoort
Koninklijke KPN N.V.	Jacques Conijn	Adviseur Opleidingen	Amersfoort
Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (KLM)	Tanja Elting Rod Krist Annemieke Loos Cees Verloop	Manager Passenger Handling KLM HR Manager Ground Services HR Manager Passenger Services Procurement Ground Services	Amsterdam-Schiphol
Koninklijke Marechaussee/Ministerie van Defensie	Atie Binda Majoor A. Verduijn Eerste luitenant H. Kleemans Eerste luitenant G. Slagter	Medewerker Loopbaanmanagement Hoofd Sectie Loopbaanbegeleiding Coördinator Ontheffing Advies/ LOKKMar Bureau O&A/EVC/ LOKKMar	Den Haag/ Apeldoorn
Koninklijke Marine/Ministerie van Defensie	Luitenant ter zee Mark Koster	Hoofd Buro Onderwijszaken	Den Helder
Koninklijke Philips Electronics Nederland N.V.	Frank Visser	Landelijke Projectleider Certificering Vakmanschap	Eindhoven
Manpower Nederland BV	Jochem van den Hurk	Business Manager Leren en Werken	Diemen
Menzis Zorgverzekeraar	Henk Mollema	Opleidingscoördinator	Groningen
Ministerie van Defensie	Majoor Bert Wassink Jacob Vermeij	Stafofficier Personeelsadviezen & Projecten Projectleider EVC Personeelsadviezen	Den Haag
Nacco Materials Handling B.V. (NMHG)	Joop Smits	Training & Development Officer	Nijmegen
NXP Semiconductors Netherlands B.V.	Twan Nefkens	Manager Manufacturing Training ICN	Nijmegen
Nuon Power Heat & Services B.V.	Alex Muller	Teamleider Technische Bedrijfsopleidingen	Amsterdam
Ondernemers Vereniging Glazeniers (OVG)	Rob Crèvecoeur	Voorzitter	Epe

Organisatie	Naam geïnterviewden	Functie/afdeling	Plaats
Opella Maatschappelijke Dienstverlening	Isabel van Beckum	Manager Opleidingen	Bennekom
Postkantoren BV	Hans van de Leemput	Coördinator Trainingen	Utrecht
Pro Persona (voorheen: De Gelderse Roos)	Gerli van der Kolk	Afdelingsmanager Opleidingen	Wolfheze
Rabobank	Brigitte Borger Ciska Raadgever	Opleidingsadviseur Sr. Consultant Training & Development	Utrecht
Randstad Nederland BV	Annet Goossen	Stafspecialist	Diemen
's Heeren Loo	Anneke de Vos	Coördinator Opleidingen	Ermelo
Scania Production Zwolle B.V.	Betsie Grube	HR-Director	Zwolle
SOWECO N.V.	Mariska Çubuk-van den Noort Mieke Visser	Coördinator Opleidingen Coördinator Opleidingen	Almelo
Specsavers International B.V.	Hanny van de Weerdt	Training Manager Specsavers Academy	Huizen
Start People BV (USG People)	Haske van Aken	Senior opleidingsadviseur	Doetinchem
Strukton Rail bv	Henk van der Meijden	Consultant business improvement	Utrecht
Tata Steel IJmuiden (voorheen: Corus)	Rolf Deen Angela Schinkel	Manager Beroepsopleidingen HR Manager/Manager Functieopleidingen	IJmuiden
Technicum (USG People)	Marieke Spijkerman	Adviseur Leren en Ontwikkelen	Almere
Tempo-Team Werknet	Gea Schijvenaars	HR-consultant flex	Roosendaal
Thales Nederland BV	Martien van de Wetering	HR Controller	Hengelo
Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	Jan Boonstra Richard van Dijk	Opleidingscoördinator Opleidingscoördinator	Groningen
UWV	Guus van Maas	Adviseur Leren en Ontwikkelen	Amsterdam
Van der Poel Desserts Hengelo BV	Frederik Bonke	Kwaliteitsmanager	Hengelo
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN)	Hans Timmerman	Senior Beleidsmedewerker	Utrecht
Vitens Waterbedrijf NV	Marjan Tabak	Senior Leren & Ontwikkelen	Lelystad
VU medisch centrum (VUmc)	Marjo Nietveld	P&O Adviseur	Amsterdam
Wouter Witzel EuroValve B.V.	Renate Beijerink	Manager P&O	Losser
Yacht Group Nederland BV (Randstad Holding)	Alex Baggerman	Manager Kennisontwikkeling	Diemen
Zwanenberg Food Group B.V.	Matthijs Praas Laura Moolenbeek	Hoofd Personeel & Organisatie Personeelsadviseur	Almelo

Bijlage 5

Deelnemende organisaties aan onderzoek, beschrijvende statistieken

182

Organisaties indeling naar sector/branche	Aantal	Percentage
Bouw en Infra	3	4.2
Energie en Water	5	6.9
Financiële dienstverlening	3	4.2
Gemeentelijke overheid	2	2.8
Gezondheidszorg	8	11.1
Industrie/Techniek	18	25.0
Kinderopvang	1	1.4
Levensmiddelen/voeding/drank	7	9.7
Maatschappelijke Dienstverlening	4	5.6
Retail/detailhandel	1	1.4
Rijksoverheid	5	6.9
Telecommunicatie	1	1.4
Uitzendbureau's/Detacheerders	8	11.1
Vervoer en Luchtvaart	1	1.4
Zorgverzekeraars	3	4.2
Overig	2	2.8
	72	100.0

Organisaties indeling naar aantal werknemers (organisatiegrootte)	Aantal	Percentage
0-50	2	2.8
51-250	9	12.5
251-1000	12	16.7
1001-5000	24	33.3
5001-10.000	8	11.1
>10.000	17	23.6
	72	100.0

Bijlage 6

Deelnemende organisaties aan onderzoek, naar sector/branche

Bouw en Infra

Ballast Nedam Specialistisch Grondverzet
BAM Woningbouw
Strukton Rail bv

183

Energie en Water

Brabant Water N.V.
Essent NV
Joulz B.V. (Eneco Holding N.V.)
Nuon Power Heat & Services B.V.
Vitens Waterbedrijf NV

Financiële dienstverlening

Fortis Bank Nederland
ING Groep N.V.
Rabobank

Gemeentelijke overheid

Gemeente Dalfsen
Gemeente Zwolle

Gezondheidszorg

Academisch Medisch Centrum (AMC)
Carint Reggeland Groep
Erasmus MC (Universitair Medisch Centrum Rotterdam)
Pro Persona (voorheen: De Gelderse Roos)
's Heeren Loo
Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland VGN (Amerpoort & Dichterbij)
VU medisch centrum (VUmc)

Industrie/Techniek

Apollo Vredestein B.V.
Ardagh Glass Benelux B.V.
Brink Industrial.B.V.
DAF Trucks N.V.
DSM Engineering Plastics Emmen BV
Galvano Hengelo B.V.
GL Group b.v.
Hoomark Gift-Wrap Partners B.V.
Kemira ChemSolutions B.V.
Kiekens Products B.V.
Koninklijke Auping bv
Koninklijke Philips Electronics Nederland N.V.
Nacco Materials Handling B.V. (NMHG)
NXP Semiconductors Netherlands B.V.
Scania Production Zwolle B.V.
Tata Steel Ijmuiden (voorheen: Corus)
Thales Nederland BV
Wouter Witzel EuroValve B.V.

Kinderopvang

Impuls Kinderopvang BV

Levensmiddelen/voeding/drank

Aviko Potato B.V.

Bakker Wiltink BV

Bolletje BV

Heineken Nederland B.V.

Koninklijke FrieslandCampina N.V.

Van der Poel Desserts Hengelo BV

Zwanenberg Food Group B.V.

Maatschappelijke Dienstverlening

DCW

Opella Maatschappelijke Dienstverlening

SOWECO N.V. (SW-bedrijf/Leerwerkbedrijf)

UWV

Retail/detailhandel

Specsavers International B.V.

Rijksoverheid

Belastingdienst

Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND)/Ministerie van Justitie

Koninklijke Marechaussee/ Ministerie van Defensie

Koninklijke Marine/ Ministerie van Defensie

Ministerie van Defensie

Telecommunicatie

Koninklijke KPN N.V.

Uitzendbureau's/Detacheerders

Adecco Group Nederland

DIT Bouw en Techniek/DIT Vakopleidingen

Manpower Nederland BV

Randstad Nederland BV

Start People BV (USG People)

Technicum (USG People)

Tempo-Team Werknet

Yacht Group Nederland BV (Randstad Holding)

Vervoer en Luchtvaart

Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (KLM)

Zorgverzekeraars

Agis Zorgverzekeringen N.V.

De Friesland Zorgverzekeraar

Menzis Zorgverzekeraar

Overig

Ondernemers Vereniging Glazeniers (OVG)

Postkantoren BV

Bijlage 7

Deelnemende organisaties, vragenlijsten stakeholders

Agis Zorgverzekeringen N.V.
Aviko Potato B.V.
Ballast Nedam Specialistisch Grondverzet
Belastingdienst
Bolletje BV
Brabant Water N.V.
Brink Industrial.B.V.
Carint Reggeland Groep
DCW
DIT Bouw en Techniek/DIT Vakopleidingen
DSM Engineering Plastics Emmen BV
Erasmus MC (Universitair Medisch Centrum Rotterdam)
Essent NV
Galvano Hengelo B.V.
Gemeente Zwolle
Heineken Nederland B.V.
Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND)/Ministerie van Justitie
Impuls Kinderopvang BV
Joulz B.V. (Eneco Holding N.V.)
Kemira ChemSolutions B.V.
Koninklijke FrieslandCampina N.V.
Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (KLM)
Koninklijke Marechaussee/ Ministerie van Defensie
Manpower Nederland BV
Menzis Zorgverzekeraar
Nacco Materials Handling B.V. (NMHG)
NXP Semiconductors Netherlands B.V.
Opella Maatschappelijke Dienstverlening
Randstad Nederland BV
's Heeren Loo
SOWECO N.V.
Start People BV (USG People)
Tata Steel IJmuiden (voorheen: Corus)
Technicum (USG People)
Tempo-Team Werknet
Thales Nederland BV
Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)
Van der Poel Desserts Hengelo BV
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland-VGN (Amerpoort en Dichterbij)
Vitens Waterbedrijf NV
VU medisch centrum (VUmc)
Yacht Group Nederland BV (Randstad Holding)

Bijlage 8

Deelnemende organisaties, vragenlijsten EVC-deelnemers

186

Agis Zorgverzekeringen N.V.
Apollo Vredestein B.V.
Aviko Potato B.V.
Bakker Wiltink BV
Ballast Nedam Specialistisch Grondverzet
BAM Woningbouw
Belastingdienst
Brabant Water N.V.
Brink Industrial.B.V.
Carint Reggeland Groep
DCW
De Friesland Zorgverzekeraar
DIT Bouw en Techniek/DIT Vakopleidingen
DSM Engineering Plastics Emmen BV
Erasmus MC (Universitair Medisch Centrum Rotterdam)
Essent NV
Galvano Hengelo B.V.
Gemeente Dalfsen
Gemeente Zwolle
Heineken Nederland B.V.
Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND)/Ministerie van Justitie
Impuls Kinderopvang BV
Joulz B.V. (Eneco Holding N.V.)
Kemira ChemSolutions B.V.
Koninklijke FrieslandCampina N.V. - FrieslandCampina Riedel BV en
Koninklijke FrieslandCampina N.V. - FrieslandCampina Cheese & Butter Balkbrug
Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (KLM)
Koninklijke Marechaussee/ Ministerie van Defensie
Koninklijke Marine/ Ministerie van Defensie
Menzis Zorgverzekeraar
Nacco Materials Handling B.V. (NMGH)
NXP Semiconductors Netherlands B.V.
Ondernemers Vereniging Glazeniers (OVG)
Opella Maatschappelijke Dienstverlening
Postkantoren BV
Rabobank
Randstad Nederland BV
's Heeren Loo
SOWECO N.V.
Specsavers International B.V.
Start People BV (USG People)
Technicum (USG People)
Tempo-Team Werknet
Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)
Van der Poel Desserts Hengelo BV
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland- VGN (Amerpoort en Dichterbij)
Vitens Waterbedrijf NV
VU medisch centrum (VUmc)
Wouter Witzel EuroValve B.V.
Yacht Group Nederland BV (Randstad Holding)
Zwanenberg Food Group B.V.

Bijlage 9

EVC Individual Effect Inventory (EIEI)

EVC Individual Effect Inventory (EIEI)	Stoel & Wentzel (2011)
items	45
schaal	0 tot en met 1
categorieën	0 = nee, 1 = ja
score	0 tot 45 punten
onderlinge samenhang items	niet van toepassing
betrouwbaarheid	niet van toepassing

187

In het afgelopen jaar ...

1. heb ik gesolliciteerd naar een andere functie binnen mijn organisatie
2. heb ik de kans gekregen door te stromen naar een nieuwe functie
3. heb ik taken opgepakt die ik normaal niet zou oppakken
4. heb ik mijn diploma gehaald
5. ben ik een stap verder gekomen in mijn loopbaan
6. heb ik een leukere baan gekregen
7. heb ik mijn baan kunnen behouden
8. heb ik officieel erkenning gekregen voor mijn werkervaring
9. heb ik meer respect gekregen van mijn collega's
10. heb ik inzicht gekregen in mijn sterke en zwakke punten
11. heb ik in mijn werk meer risico's durven nemen
12. is de relatie met mijn collega's beter geworden
13. heb ik nieuwe kennis opgedaan
14. was ik in staat meer kwaliteit te leveren
15. heb ik meer zelfvertrouwen gekregen
16. heb ik mijn persoonlijke doelen kunnen bereiken
17. heb ik er vaak aan gedacht om ontslag te nemen
18. heb ik mijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot
19. heb ik een beter beeld van mijn loopbaanmogelijkheden gekregen
20. heb ik een betere relatie gekregen met mijn leidinggevende of baas
21. heb ik een hoger salaris gekregen
22. heb ik meer initiatief genomen in mijn werk
23. voelde ik mij meer onderdeel van mijn organisatie
24. heb ik werk gekregen dat beter bij mij past
25. heb ik promotie gemaakt
26. heb ik een beter zicht gekregen op wat ik in de toekomst kan bereiken
27. heb ik meer zicht gekregen op een betere baan
28. heb ik aan iedereen kunnen laten zien wat ik kan en niet kan
29. heb ik de mensen om mij heen beter leren kennen
30. heb ik zin gekregen om te studeren
31. ben ik gaan solliciteren naar een functie buiten mijn organisatie
32. ben ik mijn werk beter gaan doen dan voorheen
33. heb ik kans op een betere baan gekregen
34. ben ik met een opleiding begonnen
35. heb ik mijn competenties kunnen verbeteren
36. ben ik in mijn werk zelfstandiger geworden
37. ben ik mij meer verbonden met mijn werk gaan voelen
38. heb ik besloten langer bij mijn huidige werkgever te blijven werken
39. heb ik werk dat ik normaal gesproken zelf moet doen, aan anderen over kunnen laten
40. de verantwoordelijkheid gekregen over een groot project of taak
41. de verantwoordelijkheid gekregen over meer mensen
42. ben ik mijn werk leuker gaan vinden
43. heb ik mijn opleiding kunnen afronden
44. ben ik een beter vakman geworden
45. ben ik een gelukkiger mens geworden

Bijlage 10

EVC Organizational Effect Inventory (EOEI)

EVC Organizational Effect Inventory (EOEI)	Stoel & Wentzel (2011)
items	30
schaal	1 tot en met 5
categorieën	1= absoluut niet mee eens, 5 = absoluut mee eens
score	30 tot 150 punten
onderlinge samenhang items	niet van toepassing
betrouwbaarheid	niet van toepassing

EVC heeft in onze organisatie geleid tot ...

1. een verbetering van de winst
2. meer verkoop, omzet of toegekende budgetten
3. een betere prijs van of tarief voor onze producten of service
4. een betere inzet of benutting van bestaande middelen
5. lagere kosten voor opleidingen
6. lagere kosten in het algemeen

7. meer klanten
8. meer klantloyaliteit en/of behoud van onze bestaande klanten
9. hogere klanttevredenheid
10. verbetering van onze concurrentiepositie
11. betere kwaliteit van onze service of producten
12. sterker imago en/of merkwaarde

13. hogere productiviteit
14. meer efficiëntie in het werkproces
15. minder verspilling, fouten of rework
16. snellere doorlooptijd van het product of onze diensten
17. betere kwaliteit van het productie- of werkproces
18. nieuwe producten en/of verbetering van onze producten

19. meer flexibiliteit en/of betere inzetbaarheid van het personeel
20. betere doorstroom en verloop van het personeel
21. lager ziekteverzuim
22. hogere vakbekwaamheid medewerkers
23. meer loyaliteit bij de medewerkers
24. hogere betrokkenheid medewerkers

25. meer initiatief en verantwoordelijkheid bij de medewerkers
26. betere werksfeer en communicatie tussen de medewerkers
27. betere kwalificatie en/of hoger opleidingsniveau medewerkers
28. hogere leerbereidheid van de medewerkers
29. sterker leerklimaat in het algemeen
30. beter loopbaanperspectief voor onze medewerkers

Bijlage 11

10 gemarkeerde bestanddelen EVC

Marker 1 Zelfbeoordeling en/of QuickScan

Een zelfbeoordeling beoordeelt iemand in hoeverre hij of zij over bepaalde competenties beschikt. Met een QuickScan wordt ingeschat of er een kans is om via EVC een certificaat te krijgen. De QuickScan en de zelfbeoordeling zijn een inschatting of iemand over voldoende ervaring beschikt om voor een bepaalde opleiding vrijstellingen te krijgen.

189

Marker 2 Portfolio of werkmap

Het tweede belangrijke bestanddeel dat we tegenkwamen in het EVC-proces is het samenstellen van het portfolio. De deelnemer aan het EVC-traject verzamelt bewijzen van zijn/haar kennis, vaardigheden en werkervaring. Voorbeelden van bewijsstukken zijn functieomschrijving, verslagen van beoordelingsgesprekken, diploma's, certificaten, verslagen van werkstukken, projectbeschrijvingen. Van deze stap in het EVC-proces wordt gesteld dat het zorgt voor de herkenning van de verworven competenties. Als alle bewijsstukken verzameld zijn, gaat het portfolio naar de EVC-begeleider. Die beoordeelt of het goed genoeg is om het voor te leggen aan een onafhankelijke commissie. Het portfolio wordt bij sommige organisaties ook wel een 'werkmap' genoemd.

Marker 3 Werkplekbezoek, proeve van bekwaamheid, theoretische toets

Naast het feit dat de EVC-deelnemer bewijzen verzameld van verworven competenties, kan ook de assessor bewijzen verzamelen. Dat kan hij of zij doen door de werkplek te bezoeken. Hij kan dan een proeve van bekwaamheid doen. De deelnemer voert een taak uit en de assessor observeert. Een proeve van bekwaamheid wordt afgenomen door een daartoe bevoegde instantie. Het kan zijn dat er ook een theoretische toets wordt afgenomen, bijvoorbeeld een taaltoets.

Marker 4 Beoordelingsgesprek, criteriumgericht interview

Nadat alle bewijzen zijn verzameld, worden deze beoordeeld. Een veel voorkomend onderdeel van de beoordeling van de competenties is het criteriumgerichte interview. Een assessor bevraagt de kandidaat over zijn of haar werkervaring. Het interview is criteriumgericht omdat er een vragenlijst aan ten grondslag ligt die verband houdt met de gebruikte kwalificatiestandaard.

Marker 5 Ervaringscertificaat (EVC-rapportage)

Het EVC-traject wordt afgesloten met een EVC-rapportage. In de EVC-rapportage staat aangegeven over welke competenties de kandidaat beschikt. De competenties worden afgezet tegen een kwalificatiestandaard. De assessor doet ook aanbevelingen hoe competenties verder kunnen worden ontwikkeld. In veel gevallen mondt dat uit in een zogenaamd scholingsadvies. Aan het eind van het EVC-traject ontvangen de deelnemers een Ervaringscertificaat. Met het certificaat is de EVC-procedure formeel afgesloten.

Marker 6 Vrijstellingen

Als mensen besluiten een opleiding te gaan volgen, kunnen zij met het Ervaringscertificaat vrijstellingen krijgen. Een examencommissie van het opleidingsinstituut bepaalt of deze vrijstellingen worden verstrekt. Dit doet deze als ze het eens is met de inhoud van het Ervaringscertificaat.

Marker 7 Scholingsadvies

In het scholingsadvies staat met welke formele scholing de ontbrekende competenties ten opzichte van het kwalificatieprofiel kunnen worden aangevuld.

Marker 8 Persoonlijk Ontwikkelingsplan, Persoonlijk Activiteitenplan (POP/PAP)

Een gekozen ontwikkelingstraject of opleidingsroute kan worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Marker 9 Opleiding (op maat)

Op basis van de rapportage kan een scholingsinstelling een onderwijstraject (op maat) samenstellen.

Marker 10 Diploma

Het onderwijstraject wordt formeel afgesloten met een diploma. Het diploma wordt door 22 van de 72 organisaties die aan dit onderzoek deelnemen, gezien als het eindpunt van het EVC-traject. Het aantal behaalde diploma's is een belangrijke indicator voor het effect van EVC.

Bijlage 12

Overzicht ideaaltypische en niet-ideaaltypische EVC-trajecten

	Aantal	Percentage
geen portfolio samengesteld	130	12.0
portfolio	108	10.0
Ervaringscertificaat	16	1.5
portfolio + Ervaringscertificaat	113	10.5
verkorte opleiding	23	2.1
portfolio + verkorte opleiding	91	8.4
Ervaringscertificaat + verkorte opleiding	21	1.9
portfolio + Ervaringscertificaat + verkorte opleiding	227	21.0
diploma	5	.5
portfolio + diploma	45	4.2
Ervaringscertificaat + diploma	2	.2
portfolio + Ervaringscertificaat + diploma	47	4.4
opleiding + diploma	14	1.3
portfolio + verkorte opleiding + diploma	54	5.0
Ervaringscertificaat + verkorte opleiding + diploma	3	.3
portfolio + Ervaringscertificaat + verkorte opleiding + diploma	181	16.8
Totaal	1080	100.0

NB. Dikgedrukt zijn de mensen die een ideaaltypisch en onverdeeld (al dan niet afgerond) EVC-proces hebben doorlopen

Bijlage 13

Toelichting afwijkende en niet afgeronde EVC-trajecten

In het vereenvoudigde overzicht signaleren we bij de 1080 respondenten 321 zogenaamde *misfits*. Misfits zijn onverwachte antwoordpatronen. Een voorbeeld van een onverwacht antwoordpatroon is dat iemand in het verlengde van zijn EVC-traject aan een opleiding begint zonder dat hij of zij een Ervaringscertificaat heeft verkregen. Om het fijne daarvan te achterhalen, namen we alle misfits onder de loep. Dat deden we om een inschatting te kunnen maken of de misfits het gevolg waren van stappen in het EVC-proces die in de praktijk worden overgeslagen, of dat mensen in het onderzoek zijn vergeten de stap aan te kruisen.

Misfits in de stap van portfolio naar Ervaringscertificaat

De eerste stap die is onderzocht, is de stap van portfolio naar Ervaringscertificaat. We zagen dat in totaal 866 mensen een portfolio samenstellen. Dat is 80.2% van de totale populatie die met EVC is begonnen (1080). Uit onderstaande tabel maken we op dat van de 866 portfolio's die zijn samengesteld er 568 worden gewaardeerd met een Ervaringscertificaat. Dat is 52.6% van het totaal aantal samengestelde portfolio's. 298 mensen die een portfolio hebben samengesteld, ontvangen geen Ervaringscertificaat. Dat is 34.4% van het totaal aantal portfolio's (866). Opvallend is verder dat er 42 Ervaringscertificaten zijn uitgereikt aan mensen die aangeven geen portfolio te hebben samengesteld. Dat is 3.9% van het totaal aantal mensen dat heeft meegedaan aan het onderzoek. We gaan ervan uit dat ze zijn vergeten het samenstellen van het portfolio aan te kruisen en zullen daarvoor in de analyses corrigeren waar nodig. Van de 1080 mensen die aan een EVC-traject beginnen, ontvangen 610 mensen (56.5%) een Ervaringscertificaat.

	geen Ervaringscertificaat	wel Ervaringscertificaat	totaal
geen portfolio samengesteld	172	42	195
% van portfolio	80.4%	19.6%	100.0%
% van Ervaringscertificaat	36.6%	6.9%	19.8%
% van totaal	15.9%	3.9%	19.8%
wel portfolio samengesteld	298	568	866
% van portfolio	34.4%	65.6%	100.0%
% van Ervaringscertificaat	63.4%	93.1%	80.2%
% van totaal	27.6%	52.6%	80.2%
Totaal	470	610	1080
% van portfolio	43.5%	56.5%	100.0%
% van Ervaringscertificaat	100.0%	100.0%	100.0%
% van totaal	43.5%	56.5%	100.0%

Misfits in de stap van Ervaringscertificaat naar verkort opleidingstraject

In totaal geven 610 mensen aan een Ervaringscertificaat te hebben ontvangen. Dat is 56,9% van de totale populatie die met EVC is begonnen (1080). Uit de onderstaande tabel blijkt dat er 614 van de 1080 mensen (56,9%) hebben aangeven aan een verkort opleidingstraject te zijn begonnen. Dat is opvallend, omdat er van de totale populatie slechts 610 mensen een Ervaringscertificaat hebben verkregen. Uit nader bestudering van de kruistabel blijkt dat er 182 mensen met een opleiding starten zonder dat aan hen een Ervaringscertificaat is uitgereikt. Dat is 38,7% van alle mensen die geen Ervaringscertificaat heeft verkregen (470), 29,6% van alle mensen die een opleiding starten (614), en 16,9% van de totale populatie (1080).

	geen opleidingstraject	wel opleidingstraject	totaal
geen Ervaringscertificaat	288	182	470
% van Ervaringscertificaat	61.3%	38.7%	100.0%
% van opleidingstraject	61.8%	29.6%	43.5%
% van totaal	15.9%	16.9%	43.5%
wel Ervaringscertificaat	178	432	610
% van Ervaringscertificaat	29.2%	70.8%	100.0%
% van opleidingstraject	38.2%	70.4%	56.5%
% van totaal	27.6%	40.0%	56.5%
Totaal	470	614	1080
% van Ervaringscertificaat	43.1%	56.9%	100.0%
% van opleidingstraject	100.0%	100.0%	100.0%
% van totaal	43.1%	56.9%	100.0%

Misfits in de stap van verkort opleidingstraject naar diploma

In totaal startten er 614 mensen met een verkorte vervolgopleiding in het verlengde van hun EVC-traject. Dat is 56,9% van de totale groep mensen die met EVC is begonnen (1080). Uit onderstaande tabel valt op te maken dat van de 614 mensen die met een verkort opleidingstraject zijn gestart, er (op het moment van het onderzoek) 252 mensen een diploma heeft gehaald. Dat is 41,0% van alle mensen die hebben aangegeven met een verkorte opleiding te zijn begonnen.

	geen diploma	wel diploma	totaal
geen verkort opleidingstraject	367	99	466
% van opleidingstraject	78.8%	21.2%	100.0%
% van diploma	50.3%	28.2%	43.1%
% van totaal	34.0%	9.2%	43.1%
wel verkort opleidingstraject	362	252	614
% van opleidingstraject	59.0%	41.0%	100.0%
% van diploma	49.7%	71.8%	56.9%
% van totaal	33.5%	23.3%	56.9%
Totaal	729	351	1080
% van portfolio	67.5%	32.5%	100.0%
% van Ervaringscertificaat	100.0%	100.0%	100.0%
% van totaal	67.5%	32.5%	100.0%

Opvallend daarbij is dat er nog eens 99 mensen zijn die een diploma hebben gehaald ondanks het feit dat zij naar aanleiding van hun EVC-traject geen vrijstellingen of een opleiding op maat hebben gekregen. Deze 99 mensen vormen samen 28.2% van 351 mensen die een diploma heeft gehaald. Verder is van belang dat 362 mensen van 614 mensen die aan een opleiding zijn begonnen geen of nog geen diploma hebben gehaald. Dat is 59.0% van alle mensen die aan een verkorte opleiding is begonnen. Daarbij moet opgemerkt worden dat een groot deel van hen nog met hun opleiding bezig is. De verwachting is daarom dat de 32.5% procent mensen die een diploma heeft gehaald zal toemen als de mensen die in 2009 en 2010 met een opleiding zijn begonnen, afstuderen. Een conservatieve schatting op basis van de verzamelde gegevens is dat minimaal 40% van de mensen die ooit met een EVC-traject is begonnen uiteindelijk een diploma haalt.

Niet afgeronde EVC-trajecten

Uit dit onderzoek komt naar voren dat 352 van de 1080 EVC-deelnemers (32.6%) die aan het onderzoek hebben meegedaan geen of nog geen Ervaringscertificaat of diploma aan hun EVC-traject hebben overgehouden. Omdat een aantal mensen in de nabije toekomst alsnog een Ervaringscertificaat zullen verkrijgen of een diploma zullen gaan halen, maken we inschatting van het aantal mensen dat het EVC-traject zal verlaten zonder Ervaringscertificaat en/of diploma. We maken voor deze schatting gebruik van de gegevens die we verzamelden over het jaar waarin mensen met EVC zijn begonnen en zetten die af tegen het resultaat dat mensen tot nu hebben geboekt binnen het EVC-traject.

194

Jaar waarin met EVC is begonnen in vergelijking met het EVC-resultaat

	2006 of eerder	2007	2008	2009	2010	niet bekend	totaal
géén Ervaringscertificaat	12	18	42	97	59	124	352
géén diploma	17.4%	18.4%	20.7%	20.5%	52.7%	100.0%	32.6%
Ervaringscertificaat	9	39	73	209	47	0	377
Diploma in het verlengde van EVC	48	41	88	168	6	0	351
	69.6%	41.8%	43.3%	35.4%	5.4%	0%	32.5%
totaal	69	98	203	474	112	124	1080
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Als we ervan uitgaan dat 85% van alle mensen die in 2009 en 2010 (schuingedrukt in bovenstaande tabel) met EVC zijn begonnen ($.85 \cdot (97+59) = 132.6$) in de nabije toekomst het Ervaringscertificaat zal verkrijgen of een diploma zal halen, dan is de inschatting dat ongeveer 20% ($352 - 133 = 219$) van alle EVC-deelnemers (1080) het EVC-traject zal verlaten zonder Ervaringscertificaat en/of diploma.

Als het percentage van alle mensen die in 2009 en 2010 met EVC zijn begonnen en in de nabije toekomst alsnog het Ervaringscertificaat zullen verkrijgen of een diploma zullen halen op 15% wordt gesteld ($.15 \cdot (97+59) = 23.4$), dan is de inschatting dat ongeveer 30% ($352 - 24 = 328$) van alle EVC-deelnemers (1080) het EVC-traject zal verlaten zonder Ervaringscertificaat en/of diploma.

Het percentage mensen dat EVC verlaat zonder Ervaringscertificaat en/of diploma wordt derhalve tussen de 20% en 30% geschat.

Bijlage 14

EVC Valuation Schaal (EVS)

EVC Valuation Scale (EVS)	Stoel & Wentzel (2011)	
items	7	
schaal	1 tot en met 5.	
categorieën	1= absoluut niet mee eens, 5 = absoluut mee eens	195
score	7 tot 35 punten	-----
n	843 (volledig ingevulde schaal)	
gemiddelde	23.62	
Standaard deviatie	5.57	
onderlinge samenhang items	goed (H = 0.44)	
betrouwbaarheid	zeer goed (Rho = 0.83)	
Scale Z	54.47	

Overzicht gemiddelde scores, itemH en Z-waarde EES-schaal

Item	Label	Mean	ItemH	Z
7	Door EVC is de kans veel groter (...)	2.96	0.38	24.74
6	Mijn Ervaringscertificaat wordt erkend (...)	3.28	0.41	27.19
5	In mijn Ervaringscertificaat staat (...)	3.31	0.53	35.08
3	Aan de assessoren kon ik merken (...)	3.36	0.43	28.69
2	Bij de beoordeling van mijn competenties (...)	3.46	0.49	32.72
4	Mijn portfolio is op de juiste manier (...)	3.54	0.46	30.78
1	In mijn portfolio of werkmap zit al (...)	3.71	0.37	24.50

Uw ervaring met EVC (tot nu toe)... Bent u het met de volgende stellingen eens?

1. In mijn portfolio of werkmap zit al het bewijs van mijn vakmanschap
2. Bij de beoordeling van mijn competenties heb ik alles kunnen laten zien wat ik in huis heb
3. Aan de assessoren kon ik merken dat ze verstand hadden van mijn vak
4. Mijn portfolio is op de juiste manier beoordeeld
5. In mijn Ervaringscertificaat staat alles wat ik als vakman te bieden heb
6. Mijn Ervaringscertificaat wordt erkend door alle organisaties waar ik zou willen werken
7. Door EVC is de kans veel groter dan ik een baan vind die bij mij past

Bijlage 15

Vocational Competence Development Scale (VCDS)

Vocational Competence

Development Event Scale (VCDS)

Stoel & Wentzel (2011)

196

items	11
schaal	1
categorieën	0 = nee, 1 = ja
score	0 tot 11 punten
n	1080
gemiddelde	4.30
Standaard deviatie	3.16
onderlinge samenhang items	goed (H = 0.49)
betrouwbaarheid	zeer goed (Rho = 0.86)
Scale Z	79.89

Overzicht gemiddelde scores, itemH en Z-waarde VCDS-schaal

Item	Label	Mean	ItemH	Z
8	ben ik mijn werk beter gaan doen (...)	0.18	0.55	34.12
10	ben ik mij meer verbonden met mijn werk (...)	0.21	0.58	39.27
7	voelde ik mij meer onderdeel (...)	0.25	0.52	37.53
11	ben ik mijn werk leuker gaan vinden (...)	0.29	0.46	34.79
2	heb ik in mijn werk meer risico's (...)	0.31	0.45	34.84
9	ben ik in mijn werk zelfstandiger (...)	0.35	0.50	38.74
4	was ik in staat meer kwaliteit (...)	0.40	0.48	36.61
6	heb ik meer initiatief genomen in (...)	0.43	0.49	37.04
5	heb ik meer zelfvertrouwen (...)	0.54	0.48	32.62
1	heb ik inzicht gekregen in mijn sterke (...)	0.57	0.43	28.16
3	heb ik nieuwe kennis opgedaan (...)	0.74	0.47	22.05

In het afgelopen jaar ...

- heb ik inzicht gekregen in mijn sterke en zwakke punten
- heb ik in mijn werk meer risico's durven nemen
- heb ik nieuwe kennis opgedaan
- was ik in staat meer kwaliteit te leveren
- heb ik meer zelfvertrouwen gekregen
- heb ik meer initiatief genomen in mijn werk
- voelde ik mij meer onderdeel van mijn organisatie
- ben ik mijn werk beter gaan doen dan voorheen
- ben ik in mijn werk zelfstandiger geworden
- ben ik mij meer verbonden met mijn werk gaan voelen
- ben ik mijn werk leuker gaan vinden

Bijlage 16

Career Self-Management Behavior (CSMB)

Career Self-Management Behavior (CSMB)

Noe (1996); Zikic & Klehe (2006);

Weng en McElroy (2010)

items	11	197
schaal	1 tot en met 5	
categorieën	1= absoluut niet mee eens, 5 = absoluut mee eens	
score	11 tot 55 punten	
n	1080	
gemiddelde	34.84	
Standaard deviatie	7.47	
onderlinge samenhang items	goed (H = 0.45)	
betrouwbaarheid	zeer goed (Rho = 0.89)	
Scale Z	99.44	

Overzicht gemiddelde scores, itemH en Z-waarde CSMB-schaal

Item	Label	Mean	ItemH	Z
5	Ik heb tot in de details plannen voor (...)	2.36	0.46	43.46
11	Ik vraag meestal collega's met veel (...)	2.89	0.44	41.60
10	Ik heb ervoor gezorgd dat ik in mijn (...)	2.93	0.46	43.18
6	Ik zie duidelijk voor me hoe het werk (...)	3.08	0.44	42.11
7	Ik heb een heel duidelijk beeld van wat (...)	3.19	0.45	42.94
3	In mijn werk probeer ik vaak nieuwe dingen (...)	3.19	0.44	41.86
9	Ik streef ernaar mijn baas te laten weten (...)	3.25	0.48	46.15
4	Ik zie heel duidelijk voor me (...)	3.36	0.44	42.46
2	Ik denk er vaak over na hoe ik de (...)	3.37	0.44	42.28
1	Ik ben altijd wel op zoek naar informatie (...)	3.56	0.38	35.01
8	Ik probeer altijd nieuwe kennis en (...)	3.65	0.50	45.72

Hoe u met uw werk en loopbaan bezig bent Bent u het met de volgende stellingen eens?

- Ik ben altijd wel op zoek naar informatie over mijn vak en het soort werk waar ik in geïnteresseerd ben
- Ik denk er vaak over na hoe ik de werkervaring die ik heb, kan combineren met waar ik heen wil in mijn loopbaan
- In mijn werk probeer ik vaak nieuwe dingen uit om te kijken of ik daar ook geschikt voor ben
- Ik zie heel duidelijk voor me waar ik naar toe wil in mijn werk en loopbaan
- Ik heb tot in de details plannen voor mijn loopbaan gemaakt
- Ik zie duidelijk voor me hoe het werk dat ik nu doe, past bij wat ik wil bereiken in mijn loopbaan
- Ik heb een heel duidelijk beeld van wat er nodig is om mijn loopbaandoelen te bereiken
- Ik probeer altijd nieuwe kennis en vaardigheden op te doen om te zorgen dat ik verder kom in mijn loopbaan
- Ik streef ernaar mijn baas te laten weten wat ik doe om verder te komen in mijn loopbaan.
- Ik heb ervoor gezorgd dat ik in mijn organisatie veel mensen ken die mij kunnen helpen om verder te komen in mijn werk en loopbaan
- Ik vraag meestal collega's met veel ervaring en mijn baas om raad over hoe ik verder kan komen in mijn werk en loopbaan

Bijlage 17

Perceived Employability (PE)

Perceived Employability	Berntson en Marklund (2007)
items	5
schaal	1 tot en met 5
categorieën	1 = absoluut niet mee eens, 5 = absoluut mee eens
score	5 tot 25 punten
n	1080
gemiddelde	13.74
Standaard deviatie	4.20
onderlinge samenhang items	zeer goed (H = 0.65)
betrouwbaarheid	zeer goed (Rho = 0.89)
Scale Z	61.29

Overzicht gemiddelde scores, itemH en Z-waarde PE-schaal

Item	Label	Mean	ItemH	Z
2	Ik ken veel mensen op wie ik een beroep (...)	2.40	0.61	36.47
3	Ik ken andere organisaties en organisaties(...)	2.48	0.65	39.24
4	Met mijn kwaliteiten is het makkelijk om (...)	2.72	0.69	40.81
5	Aan de ervaring die ik heb, is behoefte (...)	2.98	0.67	39.77
1	Mijn competenties zijn gewild (...)	3.16	0.63	37.38

Uw kansen op de arbeidsmarkt Bent u het met de volgende stellingen eens?

1. Mijn competenties zijn gewild op de arbeidsmarkt
2. Ik ken veel mensen op wie ik een beroep kan doen
om aan een nieuwe (soortgelijke of betere) baan te komen
3. Ik ken andere organisaties en bedrijven waar ik werk zou kunnen krijgen
4. Met mijn kwaliteiten is het makkelijk om
een nieuwe (soortgelijke of betere) baan te krijgen bij een andere organisatie
5. Aan de ervaring die ik heb, is behoefte op de arbeidsmarkt

Bijlage 18

Objective Career Progression (OCP)

Objective Career Progression	Stoel & Wentzel (2011)
items	6
schaal	0 tot en met 1
categorieën	0 = nee, 1 = ja
score	0 tot 6 punten
n	1080
gemiddelde	1.09
Standaard deviatie	1.51
onderlinge samenhang items	goed (H = 0.41)
betrouwbaarheid	goed (Rho = 0.76)
Scale Z	41.01

199

Overzicht gemiddelde scores, itemH en Z-waarde OCP-schaal

Item	Label	Mean	ItemH	Z
6	heb ik promotie gemaakt	0.11	0.52	26.61
4	heb ik een hoger salaris gekregen	0.13	0.33	18.45
3	heb ik een leukere baan gekregen	0.17	0.46	27.44
5	heb ik werk gekregen dat beter bij mij past	0.19	0.37	22.61
1	heb ik de kans gekregen door te stromen (...)	0.24	0.42	24.85
2	ben ik een stap verder gekomen in mijn (...)	0.26	0.41	22.86

Geef aan of de uitspraak klopt. In het afgelopen jaar ...

1. heb ik de kans gekregen door te stromen naar een nieuwe functie
2. ben ik een stap verder gekomen in mijn loopbaan
3. heb ik een leukere baan gekregen
4. heb ik een hoger salaris gekregen
5. heb ik werk gekregen dat beter bij mij past
6. heb ik promotie gemaakt

Bijlage 19

Self Perceived Self Referent Career Success (SPSRCS)

Self Perceived Self Referent Career Success	Greenhaus et al. (1990)
items	5
schaal	1 tot en met 5
categorieën	1= absoluut niet mee eens, 5 = absoluut mee eens
score	5 tot 25 punten
n	1080
gemiddelde	16.71
Standaard deviatie	4.08
onderlinge samenhang items	zeer goed (H = 0.66)
betrouwbaarheid	zeer goed (Rho = 0.89)
Scale Z	62.60

Overzicht gemiddelde scores, itemH en Z-waarde OCP-schaal

Item	Label	Mean	ItemH	Z
3	Als ik kijk naar het inkomen (...)	3.07	0.64	37.80
4	Als ik kijk naar de hoogste functie (...)	3.19	0.69	41.39
5	Als ik kijk naar de vaardigheden (...)	3.46	0.62	38.06
1	Als ik kijk naar de successen (...)	3.49	0.64	38.80
2	Als ik kijk naar de doelen (...)	3.50	0.69	42.12

Het verloop van uw loopbaan Bent u het met de volgende stellingen eens?

1. Als ik kijk naar de successen die ik tot nu toe in mijn loopbaan heb bereikt, ben ik erg tevreden
2. Als ik kijk naar de doelen die ik wil bereiken in mijn werk en loopbaan, vind ik dat ik goed op weg ben
3. Als ik kijk naar het inkomen dat ik graag zou willen hebben, vind ik dat ik goed op weg ben
4. Als ik kijk naar de hoogste functie die ik zou willen bereiken, vind ik dat ik goed op weg ben
5. Als ik kijk naar de vaardigheden die ik allemaal nog zou willen leren, vind ik dat ik goed op weg ben

Bijlage 20

Organizational Career Management (OCM)

Organizational Career Management	De Vos (2009); Stoel & Wentzel (2011)
items	12
schaal	1 tot en met 5
categorieën	1= absoluut niet mee eens, 5 = absoluut mee eens
score	12 tot 55 punten
n	1063
gemiddelde	33.07
Standaard deviatie	9.28
onderlinge samenhang items	goed (H = 0.46)
betrouwbaarheid	zeer goed (Rho = 0.90)
Scale Z	112.45

201

Overzicht gemiddelde scores, itemH en Z-waarde OCM-schaal

Item	Label	Mean	ItemH	Z
2	In onze organisatie voeren medewerkers (...)	2.01	0.37	35.44
3	In onze organisatie zijn er speciale sessies (...)	2.19	0.38	36.93
5	In onze organisatie hebben we (...)	2.53	0.51	50.39
4	In onze organisatie heeft iedereen (...)	2.57	0.45	44.86
11	Mijn manager ziet erop toe dat (...)	2.73	0.54	53.92
10	Ik heb met mijn manager regelmatig (...)	2.73	0.50	49.85
12	Ik krijg regelmatig taken waardoor ik (...)	2.91	0.49	49.66
1	In organisatie zijn er deskundige mensen (...)	2.92	0.46	46.34
6	In onze organisatie worden competenties (...)	2.98	0.43	43.62
8	Mijn manager geeft mij regelmatig (...)	3.03	0.51	50.61
7	Bij de planning van mijn loopbaan wordt (...)	3.08	0.43	42.29
9	Mijn loopbaan komt altijd aan de orde (...)	3.38	0.48	46.33

Loopbaanbegeleiding HR/P&O

1. In onze organisatie zijn er deskundige mensen die beoordelen hoe we ons kunnen ontwikkelen en doorgroeien
2. In onze organisatie voeren de medewerkers van P&O of HR gesprekken met ons over onze loopbaan
3. In onze organisatie zijn er speciale sessies over loopbaanmogelijkheden binnen de organisatie
4. In onze organisatie heeft iedereen een uitgewerkt persoonlijk (loopbaan) ontwikkelingsplan
5. In onze organisatie hebben we duidelijke en uitgewerkte loopbaanpaden en ontwikkelingspaden
6. In onze organisatie worden de competenties van alle medewerkers vastgelegd en bijgehouden op één centraal punt

Loopbaanbegeleiding Leidinggevende

7. Bij de planning van mijn loopbaan wordt altijd uitgegaan van mijn prestaties
8. Mijn manager geeft mij regelmatig feedback over mijn prestaties
9. Mijn loopbaan komt altijd aan de orde in mijn functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken
10. Ik heb met mijn manager regelmatig gesprekken over mijn loopbaan
11. Mijn manager ziet erop toe dat mijn werk uitdagend is en blijft
12. Ik krijg regelmatig taken waardoor ik mijn competenties kan verbeteren

Oplossing collineariteit loopbaanbegeleiding HR/P&O & loopbaanbegeleiding Leidinggevende

De scores op de begeleiding door de leidinggevende en de begeleiding door HR/P&O vertonen onderling een hoge correlatie ($r = .608$). Om het effect van de verschillende vormen van ondersteuning toch afzonderlijk te kunnen beoordelen en de storende werking van collineariteit op te lossen, werden de scores op vraag 1 tot en met 6 en vraag 7 tot en met 12 samengenomen. De twee scores werden daarna gesplitst rond de mediaan en in twee groepen ingedeeld: hoog en laag. Zo kon een nieuwe variabele worden gemaakt met 4 klassen van ondersteuning: **(1)** Lijn hoog, HR hoog; **(2)** Lijn hoog, HR laag; **(3)** Lijn laag, HR hoog; **(4)** Lijn laag, HR laag. Interactie-effecten tussen begeleiding van HR en begeleiding door de leidinggevende zijn op deze manier in één variabele met vier klassen verwerkt.

Bijlage 21

Mobiliteitsvragen en beschrijvende statistieken

Acht oorspronkelijke mobiliteitsvragen

1. In uw loopbaan tot nu toe, hoeveel keer bent u van functie gewisseld?
2. In uw loopbaan tot nu toe, hoeveel keer heeft u (officieel) een promotie gemaakt?
3. Voor hoeveel verschillende organisaties heeft u tot nu toe gewerkt?
4. Hoe vaak bent u, binnen de organisatie waar u nu werkt, van baan gewisseld?
5. Hoe vaak heeft u, binnen de organisatie waar u nu werkt, promotie gekregen?
6. Wanneer bent u bij de organisatie waar u nu werkt, in dienst gekomen?
7. Hoe lang werkt u al in de functie die u nu heeft?
8. Hoe lang is het geleden dat u voor het laatst een promotie heeft gekregen?

203

Principale Component Analyse – proportie verklaarde variantie en initiële eigenwaarden

Component	Initial Eigenvalues		
	total	% variance	% cumulative
1	2.750	34.372	34.372
2	1.776	22.202	56.574
3	1.172	14.650	71.224
4	.870	10.875	82.099
5	.627	7.834	89.933
6	.358	4.471	94.404
7	.272	3.404	97.808
8	.175	2.192	100.000

Toelichting

De eerste drie principale componenten hebben ieder een eigenwaarde groter dan 1 en verklaren samen meer dan 70% van de totale variantie (71.224) van de acht mobiliteitsparameters. Om de interpretatie makkelijker te maken, selecteerden we uit de acht oorspronkelijke variabelen de variabelen die dominant waren binnen de drie factoren. Vijf variabelen waren bruikbaar en werden gecombineerd tot drie nieuwe factoren. U ziet ze hierboven dik gedrukt in de Component Matrix.

Component Matrix

	1	2	3
Aantal keer van functie gewisseld	.650	-.451	-.208
Aantal keer promotie gemaakt	.760	-.195	.430
Aantal organisaties gewerkt	-.014	-.770	.285
Aantal functiewisselingen huidige organisatie	.747	.096	-.536
Aantal promoties huidige organisatie	.793	.102	.173
Jaar in dienst gekomen bij huidige organisatie	.416	.745	-.196
Aantal jaren huidige functie	-.232	.580	.524
Moment laatste promotie	.579	.177	.483

Aantal functies en promoties

Aantal functiewisselingen (**vraag 4**) en aantal promoties (**vraag 5**) bij de huidige organisatie bij elkaar opgeteld onderverdeeld in weinig en veel functiewisselingen

Aantal jaren in zelfde functie of niveau

Aantal jaren in huidige functie (**vraag 7**) en aantal jaren van laatste promotie (**vraag 8**) bij elkaar opgeteld onderverdeeld in kort en lang geleden

Aantal organisaties gewerkt

Aantal organisaties waar iemand heeft gewerkt onderverdeeld in maximaal 2 en 3 of meer organisaties (**vraag 3**)

Onderverdeling mobiliteitsgroepen ten behoeve van de variantie analyses

Aantal functies en promoties ⁴⁹	weinig	580
	veel	500
Aantal jaren in zelfde functie of niveau ⁵⁰	kort	540
	lang	540
Aantal organisaties gewerkt ⁵¹	weinig	624
	veel	456

⁴⁹ Aantal functiewisselingen en aantal promoties bij de huidige organisatie bij elkaar opgeteld onderverdeeld in weinig en veel functiewisselingen

⁵⁰ Aantal jaren in huidige functie en aantal jaren van laatste promotie bij elkaar opgeteld onderverdeeld in kort en lang geleden

⁵¹ Aantal organisaties waar iemand heeft gewerkt onderverdeeld in 1 tot 3 en 3 of meer organisaties.

Bijlage 22

Beschrijvende statistieken EVC-deelnemers

Indicator 1 Geslacht	Aantal	Percentage
man	466	43.1
vrouw	614	56.9
totaal	1080	100.0

205

Indicator 2 Leeftijd	Aantal	Percentage
16 -19 jaar	1	.1
20 - 24 jaar	16	1.5
25 - 29 jaar	44	4.1
30 - 34 jaar	67	6.2
35 - 39 jaar	150	13.9
40 - 44 jaar	227	21.0
45 - 49 jaar	257	23.8
50 - 54 jaar	220	20.4
55 - 59 jaar	86	8.0
60 - 64 jaar	12	1.1
totaal	1080	100.0

Indicator 3 Opleiding	Aantal	Percentage
lagere school, basisonderwijs	29	2.7
lager beroepsonderwijs	90	8.3
vmbo	111	10.3
mulo, mavo	277	25.6
havo, vhbo	160	14.8
mbo 1	28	2.6
mbo 2	72	6.7
mbo 3	84	7.8
mbo 4	110	10.2
hbs, vwo	39	3.6
hbo	41	3.8
wo	7	.6
Anders	32	3.0
totaal	1080	100.0

Indicator 4.1 Functiewisselingen huidige organisatie	Aantal	Percentage
0 keer	254	23.5
1 keer	173	16.0
2 keer	159	14.7
3 keer	171	15.8
4 keer	133	12.3
5 keer	74	6.9
Meer dan 5 keer	116	10.7
totaal	1080	100.0

Indicator 4.2 Aantal promoties huidige organisatie	Aantal	Percentage
0 keer	449	41.6
1 keer	309	28.6
2 keer	176	16.3
3 keer	93	8.6
4 keer	28	2.6
5 keer	11	1.0
Meer dan 5 keer	14	1.3
totaal	1080	100.0

Indicator 5.1 Aantal jaren in huidige functie	Aantal	Percentage
minder dan een jaar	117	10.8
1 jaar	88	8.1
2 jaar	135	12.5
3 jaar	128	11.9
4 jaar	89	8.2
5 jaar	92	8.5
6 - 10 jaar	216	20.0
11 - 15 jaar	89	8.2
16 - 20 jaar	44	4.1
meer dan 20 jaar	82	7.6
totaal	1080	100.0

Indicator 5.2 Moment laatste promotie	Aantal	Percentage
nooit promotie gehad	349	32.3
minder dan een jaar geleden	72	6.7
1 jaar geleden	62	5.7
2 jaar geleden	87	8.1
3 jaar geleden	51	4.7
4 jaar geleden	60	5.6
5 jaar geleden	63	5.8
6 jaar geleden	34	3.1
7 jaar geleden	31	2.9
meer dan 7 jaar geleden	271	25.1
totaal	1080	100.0

Indicator 6 Aantal organisaties gewerkt	Aantal	Percentage
1 organisatie	364	33.7
2 organisaties	260	24.1
3 organisaties	190	17.6
4 organisaties	108	10.0
5 organisaties	58	5.4
6 organisaties	29	2.7
7 organisaties	8	.7
meer dan 7 organisaties	63	5.8
totaal	1080	100.0

Indicator 7 Organisaties	Aantal	Percentage
Pool Omnibus	476	44.1
Pool A	302	28.0
Pool B	302	28.0
totaal	1080	100.0

Indicator 8 Career Self-Management Behavior	Aantal	Percentage
11.00	2	.2
12.00	1	.1
13.00	1	.1
14.00	1	.1
15.00	2	.2
16.00	4	.4
17.00	4	.4
18.00	4	.4
19.00	6	.6
20.00	5	.5
21.00	13	1.2
22.00	18	1.7
23.00	17	1.6
24.00	14	1.3
25.00	18	1.7
26.00	23	2.1
27.00	34	3.1
28.00	39	3.6
29.00	44	4.1
30.00	38	3.5
31.00	52	4.8
32.00	56	5.2
33.00	71	6.6
34.00	51	4.7
35.00	62	5.7
36.00	50	4.6
37.00	58	5.4
38.00	54	5.0
39.00	52	4.8
40.00	56	5.2
41.00	38	3.5
42.00	32	3.0
43.00	35	3.2
44.00	30	2.8
45.00	13	1.2
46.00	17	1.6
47.00	15	1.4
48.00	9	.8
49.00	9	.8
50.00	8	.7
51.00	4	.4
52.00	11	1.0
53.00	4	.4
54.00	3	.3
55.00	2	.2
totaal	1080	100.0

Indicator 9.1 Organizational Career Management Line	Aantal	Percentage
6.00	24	2.2
7.00	15	1.4
8.00	24	2.2
9.00	21	1.9
10.00	34	3.1
11.00	22	2.0
12.00	39	3.6
13.00	55	5.1
14.00	59	5.5
15.00	59	5.5
16.00	69	6.4
17.00	67	6.2
18.00	82	7.6
19.00	57	5.3
20.00	80	7.4
21.00	73	6.8
22.00	72	6.7
23.00	64	5.9
24.00	72	6.7
25.00	20	1.9
26.00	17	1.6
27.00	16	1.5
28.00	19	1.8
29.00	8	.7
30.00	12	1.1
Total	1080	100.0
Missing System	0	0
totaal	1080	100.0

Indicator 9.2 Organizational Career Management HR	Aantal	Percentage
6.00	38	3.5
7.00	38	3.5
8.00	31	2.9
9.00	49	4.5
10.00	54	5.0
11.00	40	3.7
12.00	74	6.9
13.00	75	6.9
14.00	78	7.2
15.00	76	7.0
16.00	75	6.9
17.00	79	7.3
18.00	91	8.4
19.00	60	5.6
20.00	55	5.1
21.00	36	3.3
22.00	37	3.4
23.00	26	2.4
24.00	22	2.0
25.00	7	.6
26.00	5	.5
27.00	6	.6
28.00	5	.5
29.00	1	.1
30.00	5	.5
Total	1063	98.4
Missing System	17	1.6
totaal	1080	100.0

Indicator 10 EVC	Aantal	Percentage
Geen Ervaringscertificaat, geen diploma	352	3.5
Ervaringscertificaat, geen diploma	377	3.5
Diploma in het verlengde van EVC	351	2.9
totaal	1080	100.0

Meer Informatie

Toegankelijk, praktisch en analytisch onderzoek doen naar effectiviteit en effecten van bijvoorbeeld EVC. Met gevoel voor de wetenschappelijke nuances methodologische uitdagingen creatief en pragmatisch oplossen. Zorgen voor nieuwe kennis die alle betrokkenen inspireert om de praktijk van vandaag morgen effectiever te maken. Op zo'n manier dat iedereen daarvan kan profiteren. Dat is het devies van ProfitWise Onderzoek en Advies.

210

ProfitWise Onderzoek en Advies is onderdeel van ProfitWise International BV, een internationaal opererend onderzoeks-, consultancy- en opleidingsbureau, met als missie het verbeteren van productiviteit en winst voor alle stakeholders.

Wilt u meer weten over onze pragmatische manier van werken, de verschillende onderzoeksmethoden en technieken die we gebruiken en hoe die kunnen bijdragen om beter te presteren, neem dan contact op met Eveline Wentzel. Ook als u de mogelijkheden van onderzoek binnen uw eigen organisatie wilt verkennen.

Onderzoeksleider Diederick Stoel presenteert de resultaten van dit onderzoek op verschillende congressen en conferenties. Als u interesse heeft in een presentatie over dit effectonderzoek, of over het onderzoeken van effecten of evalueren op andere terreinen - zoals opleidingen, sales, leiderschap, performance en HRD -, neem dan contact op met Diederick Stoel.

In de loop van 2011 en 2012 zullen een aantal publicaties over het onderzoek naar de effecten van EVC verschijnen in internationaal wetenschappelijke tijdschriften. De nieuwe onderzoeksinstrumenten die zijn ontwikkeld om de effecten van EVC te kunnen meten, de bestaande onderzoeksinstrumenten die zijn verbeterd en de modellen die we opstelden om de factoren in te schatten die de effectiviteit van EVC beïnvloeden, hebben ook een wetenschappelijke meerwaarde. Wilt u hiervan op de hoogte worden gehouden of daar meer over weten, neem dan contact op met Diederick Stoel.

Gedrukte exemplaren van het eindrapport van het onderzoek 'Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden: Onderzoek naar de effecten van EVC (Erkenning van Verworven Competenties)' kunt u bestellen bij Eveline Wentzel. De drukkosten zijn 20 euro per exemplaar. De gedrukte versie van de 'Samenvatting en Beknopt Onderzoeksrapport' kunt u ook bij Eveline bestellen voor 7,50 euro. Beide bedragen zijn inclusief verzendkosten en BTW.

ProfitWise Onderzoek en Advies

Eveline Wentzel 020-412 35 32, eveline.wentzel@profitwise.info

Diederick Stoel 020-412 35 32, diederick.stoel@profitwise.info

In 2010 nam de Projectdirectie Leren & Werken (PLW) het initiatief voor een onderzoek naar de effecten van Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Van EVC wordt veel verwacht en aan EVC worden talloze effecten toegeschreven. Een onderzoeksteam onder leiding van Diederick Stoel en Eveline Wentzel zette de verwachtingen en veronderstellingen op een rij en toetste ze aan de EVC-praktijk bij 72 organisaties. Meer dan duizend EVC-deelnemers en stakeholders tonen aan dat de meeste effecten daadwerkelijk voorkomen. Bepaalde effecten komen alleen veel vaker voor dan andere. Analyses maken duidelijk waarop, voor wie en onder welke omstandigheden EVC effect heeft. In dit onderzoeksrapport het overzicht van de ambitieuze beloften, verhelderende feiten, haarscherpe analyses en ongekende mogelijkheden van EVC.

profitwise

ProfitWise International BV

Overtoom 237

1054 HV Amsterdam

T 020 412 35 32

info@profitwise.info

www.profitwise.nl

ISBN 90-817299-0-1



9 789081 729901