

**Samenvatting & beknopt onderzoeksrapport**

**Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden**  
onderzoek naar de effecten van EVC

Diederick Stoel & Eveline Wentzel  
**ProfitWise Onderzoek en Advies**

april 2011

## Colofon

### Titel

Samenvatting & beknopt onderzoeksverslag  
Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden:  
onderzoek naar de effecten van EVC.

### 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 Onderzoek & Advies, Amsterdam.  
April 2011, versie 1.04

Het eindrapport is te downloaden vanaf [www.profitwise.nl](http://www.profitwise.nl)

Meer informatie over dit onderzoek?

Bel 020 412 35 32 of mail naar [eveline.wentzel@profitwise.info](mailto: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](mailto:info@profitwise.info)  
[www.profitwise.nl](http://www.profitwise.nl)

## Voorwoord

Voor u ligt de samenvatting en het beknopte onderzoeksverslag van het empirisch onderzoek naar de effecten van EVC (Erkenning van Verworven Competenties), in opdracht van de Projectdirectie Leren & Werken (PLW) van de Ministeries van OCW en 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. Alleen op ad hoc basis is tot nu toe enig inzicht opgedaan in de effecten van EVC. Er is dus behoefte aan inzicht in de effecten van EVC -voor individuen en organisaties die met EVC werken- verkregen via systematisch uitgevoerd effectonderzoek. Aan ProfitWise Onderzoek en Advies is 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 rapporten & artikelen, 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 en vroegen hen in een uitgebreid interview welke opbrengsten en effecten van EVC zij zien in hun bedrijf. Bij meer dan duizend EVC-deelnemers toetsten we welke van de geïnterviewde 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 in hun loopbaan maken. Wat de analyses hebben opgeleverd, leest u in het beknopte onderzoeksverslag dat voor u ligt. Een uitgebreid verslag vindt u in het volledige onderzoeksrapport 'Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden'.

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.

Op grond van de bevindingen van dit eerste grootschalige 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  
info@profitwise.info

## **Inhoudsopgave**

<b>Colofon</b>	<b>2</b>
<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Inhoudsopgave</b>	<b>4</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>Beknopt onderzoeksverslag</b>	<b>6</b>

## 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 grootschalige 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 ervoor dat veel mensen een opleiding gaan volgen. Minimaal 40% van de onderzochte EVC-deelnemers blijkt in het verlengde van het EVC-traject 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 loopbaanondersteuning 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 en dezelfde werkgever 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, rond de 30% het traject verlaat zonder Ervaringscertificaat of diploma. Aange-toond is dat deze groep aanzienlijk lager scoort op de meeste effectvariabelen. De zorg wordt uitgesproken dat als deze groep op één of andere manier door het EVC-traject is gedemotiveerd en daardoor nalaat actief aan de slag te gaan met de ontwikkeling van haar 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 onderzoeksverslag

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 werkervaring 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 **mobiliteit** 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 rapporten & artikelen, 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 **gekwalificeerde 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

geïnterviewde 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 werd 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 **stimulus** 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 arbeidsmarkt-instrument 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 ondersteuning van de (direct) leidinggevende als ondersteuning 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 circa **30%** van de mensen die aan EVC begint, het traject verlaat zonder Ervaringscertificaat en zonder diploma (dus zonder formele erkenning van hun competenties). Deze groep 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 bege-

leiding 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

en dezelfde werkgever 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 voornamelijk 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) leidinggevendenden 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 ontwikkelt 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) leidinggevendenden 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.

**Leidinggevendenden** 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 verlengde 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 mensen die een EVC-traject begint en dit zonder Ervaringscertificaat of diploma verlaat, 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 Ervaringscertificaten**. 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** aange- toond.

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

De sociale partners worden opgeroepen aan te geven welke beschrijvende en normerende standaarden relevant zouden kunnen zijn voor loopbaanontwikkeling en arbeidsmarkt mobiliteit. 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**'. Die mogelijkheden zijn namelijk ongekend.

Amsterdam, april 2011

**Diederick Stoel en Eveline Wentzel**  
ProfitWise Onderzoek en Advies



In 2010 nam de Projectdirectie Leren & Werken (PLW) het initiatief voor een onderzoek naar de effecten van Erkenning 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 hoe dat komt, en voor wie en onder welke omstandigheden EVC effect heeft. In dit beknopte onderzoeksrapport een overzicht van de ambitieuze beloften, verhelderende feiten, haarscherpe analyses en ongekende mogelijkheden van EVC.



**ProfitWise International BV**

Overtoom 237

1054 HV Amsterdam

T 020 412 35 32

[info@profitwise.info](mailto:info@profitwise.info)

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