

InfoPlus bevat actuele informatie voor leden van het Verbond van Verzekeraars. InfoPlus is een speciale uitgave die wordt gebruikt om bepaalde informatie extra onder uw aandacht te brengen en verschijnt als de actualiteit daartoe aanleiding geeft.



## Ervaringscertificaten: kunnen is kennen!

Ellen werkt bij een grote verzekeraar in het Brabantse land. Ze werkt er al zeven jaar in een leidinggevende functie, met alle taken die daarbij horen, maar ze heeft geen bijbehorend hbo-diploma. Wat nu? Ellen gaat een zogenoemde EVC-procedure in. Letterlijk staan die letters voor Erkenning Verworven Competenties, maar veel belangrijker is wat het kan en doet voor medewerkers en verzekeraars. In deze InfoPlus komen alle ins en outs van EVC aan bod.

Papieren zijn op de huidige arbeidsmarkt erg belangrijk en dat belang zal in de toekomst alleen maar verder toenemen. Een medewerker die de papieren mist, loopt al snel tegen grenzen aan als hij solliciteert. Zowel intern als extern. Het 'missen' van een diploma wordt met andere woorden een steeds grotere handicap en verkleint de kansen van mensen op de arbeidsmarkt. Zoals bij Ellen ...

### Coaching

Zij is als leidinggevende verantwoordelijk voor een team van twintig medewerkers die ze moet aansturen, coachen en beoordelen. Ook behoort het tot haar taak om nieuwe mensen aan te nemen. Dit alles naast de 'reguliere' werkzaamheden die Ellen vervult, waaronder het effectief en efficiënt inrichten van de processen op haar afdeling, het opzetten van trainingen en cursussen voor de ontwikkeling van haar mensen en – vanzelfsprekend – het zorgen dat alle activiteiten binnen het gestelde afdelingsbudget blijven, terwijl tegelijkertijd de afdelingsdoelstellingen moeten worden gerealiseerd. Het zit Ellen dwars dat ze een functie uitoefent op hbo-niveau, maar niet het bijbehorende papiertje op zak heeft.

### Pasfoto

De EVC-procedure, die een paar jaar geleden is ontwikkeld, is geknipt voor mensen als Ellen. Heel kort samengevat komt de procedure neer op 'erkenning, waardering en ontwikkeling van wat een individu heeft geleerd op school, privé en/of op het werk'. Het klinkt wat formeel, maar vrij vertaald betekent het dat er een 'persoonlijke pasfoto' wordt gemaakt.

Deze pasfoto geeft een beeld van kennen en kunnen. De ervaring die de medewerker in de loop der jaren heeft opgedaan, wordt vergeleken met een standaard. Dat leidt tot een erkenning van competenties en dus ook tot een beter inzicht in kennen en kunnen. Eindresultaat is dat de medewerker een Ervaringscertificaat krijgt uitgereikt. Of, nog beter, dat hem de mogelijkheid wordt geboden om versneld een diploma te halen. En dat is nou precies wat Ellen wil.

### Schoenendoos

Tijdens het intakegesprek blijkt het behalen van het felbegeerde hbo-diploma het belangrijkste doel voor Ellen te zijn. Als leidinggevende wil ze graag de EVC-procedure doorlopen met als richting hbo Bachelor Management, specialisatie Coaching. Het hele traject begint met de spreekwoordelijke schoenendoos die Ellen van zolder haalt. Ze moet haar portfolio vullen en verzamelt zoveel mogelijk bewijs en gegevens van haar kunnen. Bovendien schetst ze de nodige situaties bij de weergegeven competenties. Het kost haar al met al zo'n vijftig uur, maar als het beeld compleet is, stuurt ze het naar de assessoren. Nu is het wachten op het eindgesprek én het oordeel van de assessoren.

## Taskforce Inzetbaarheid

De Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid steunt het EVC-initiatief van harte. Deze taskforce is begin 2006 door de cao-partijen in het leven geroepen en bestaat uit vertegenwoordigers van vakorganisaties en werkgevers. Het doel is duidelijk: alle werknemers optimaal inzetten op de interne en de externe arbeidsmarkt, nu en in de toekomst, ongeacht hun leeftijd.

Het EVC-traject maakt deel uit van de campagne Inzet Verzekerd, die is gestart in het kader van een werkafpraak in de cao voor het verzekeringsondernemend bedrijf en loopt tot juni dit jaar.

Op de website [www.inzetverzekerd.nl](http://www.inzetverzekerd.nl) is meer achtergrondinformatie te vinden, zowel over de taskforce als over de campagne.

## Vier stappen

Ellen is zo'n tien uur langer bezig dan de gemiddelde tijdsbesteding die nodig is voor het hele traject. De officiële procedure die leidt tot het krijgen van een Ervaringscertificaat en bij elkaar zo'n veertig uur tijdsinvestering vergt, bestaat uit vier stappen:

### 1. Intake

Samen met de medewerker wordt gekeken of de EVC-procedure zinvol voor hem is. Onder meer wordt bekeken welke doelen de medewerker heeft en daarnaast wordt globaal in kaart gebracht welke kennis en ervaring hij heeft. Als die kennis en ervaring een directe bijdrage kunnen leveren aan het halen van de doelstelling, dan is EVC een geschikt instrument.

### 2. Portfolio

In het portfolio brengt de medewerker zijn kennis en ervaring in kaart. Oneerbiedig gezegd moet hij bewijsmateriaal verzamelen waarmee hij zijn kennis en ervaring kan aantonen. Denk aan een cv, beoordelingen, functiebeschrijving, diploma's, certificaten, maar ook in toenemende mate aan foto's en filmpjes. Als er weinig of geen bewijsmateriaal voorhanden is, hebben de EVC-aanbieders diverse andere hulpmiddelen in huis om het bewijs alsnog boven water te krijgen. Het maken van een portfolio vindt dan ook altijd plaats onder begeleiding. Pas als het plaatje compleet is, gaat de medewerker verder met stap 3.

### 3. Assessment/eindgesprek

Alle portfolio-informatie wordt tijdens een persoonlijk gesprek met twee assessoren beoordeeld. Soms wordt er ook op de werkplek gekeken. In ieder geval wordt in deze stap beoordeeld welke competenties kunnen worden erkend.

### 4. Ervaringscertificaat

Op basis van de informatie uit het portfolio en het assessment wordt vastgesteld welke competenties de medewerker heeft verworven. Vervolgens ontvangt hij een vanuit de overheid erkend Ervaringscertificaat waarin die competenties zijn vastgelegd.

Meer informatie over EVC is te vinden op [www.ervaringscertificaat.nl](http://www.ervaringscertificaat.nl).

## Assessment

Ook Ellen heeft een Ervaringscertificaat ontvangen. Tijdens het assessment/eindgesprek heeft ze haar kennis en ervaring zelfs zo goed kunnen onderbouwen dat ze (mede op basis van het portfolio) twaalf van de in totaal zestien competenties van de hbo-opleiding Bachelor Management erkend heeft gekregen. Dat heeft ertoe geleid dat Ellen zich hardop begon af te vragen binnen hoeveel tijd ze het volledige diploma zou kunnen behalen. Want, eerlijk is eerlijk, een officieel erkend Ervaringscertificaat is leuk, maar een hbo-diploma is nog mooier.

En dus wordt er een persoonlijk opleidingsplan opgesteld, waaruit blijkt dat Ellen in plaats van drie jaar

studie de opleiding in één jaar kan afronden, inclusief het schrijven van een scriptie.

Ellen weet de opleiding met succes af te ronden en is nu een van de beste ambassadrices die EVC zich kan wensen. Ze heeft intussen drie van haar medewerkers, die ook meer kennis en ervaring hebben dan ze met diploma's kunnen aantonen, een EVC-procedure aangeboden. Daarbij heeft ze overigens wel benadrukt dat het geen 'makkie' is. Of, zoals ze het zelf zei: "Het Ervaringscertificaat is bepaald geen papiertje dat je even bij een loket kan ophalen. Het heeft me bloed, zweet en tranen gekost, maar ik zou het zo weer doen!"



# Ervaringen verzekeraars

Het EVC-traject is nog tamelijk nieuw, maar heeft zijn effectiviteit voor veel verzekeraars al bewezen. Onder meer ASR, ING en AEGON hebben al de nodige ervaring met EVC-procedures.

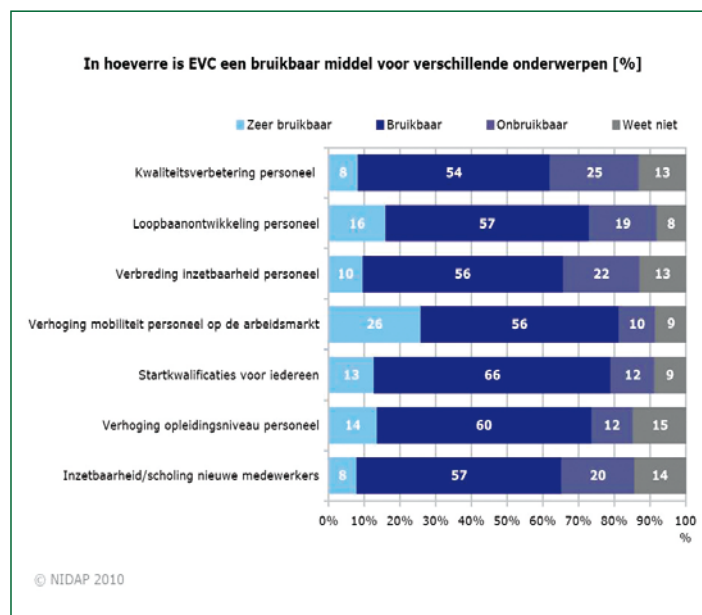
Uit een enquête die in 2010 is gehouden, blijkt dat EVC voor veel verschillende onderwerpen een bruikbaar middel is, maar het meest wordt gebruikt om de startkwalificaties voor iedereen te verbeteren of het opleidingsniveau van het personeel te verhogen. Zo is in de cao voor bankverzekeraar ING vastgelegd dat ING het opleidingsniveau van haar medewerkers graag wil ontwikkelen tot minimaal mbo-4 niveau. Bij verschillende bedrijfsonderdelen zijn proeven gehouden, die met name zijn gericht op het halen van ervaringscertificaten en diploma's. Het volgen van een EVC-traject op hbo-niveau is trouwens bij ING ook mogelijk.

AEGON daarentegen heeft een EVC-traject voor boventallige medewerkers, op hbo-niveau, achter de rug. Daarnaast is er een pilot gedraaid met medewerkers op mbo-niveau. De evaluatie van beide trajecten wordt in dit eerste kwartaal met de vakorganisaties besproken en afhankelijk van de uitkomsten wordt bepaald of er een structurele EVC-inzet komt binnen AEGON.

## ASR

Kort samengevat kan EVC voor drie toepassingen worden ingezet: instroom, doorstroom en uitstroom. "Wij gebruiken het volop, met name voor de doorstroom", vertelt Gerrit van der Kruk, jobcoach bij ASR. "We hebben er zelfs zoveel energie in gestoken de afgelopen jaren dat we vorig jaar zijn genomineerd voor een EVC-Award", laat hij er trots op volgen.

Van der Kruk is van begin af aan enthousiast geweest over het EVC-traject. "EVC Nederland heeft een viertal informatiebijeenkomsten bij ons belegd en dat heeft naast de nodige kandidaten ook tot het juiste verwachtingspatroon geleid. Mensen moeten reële verwachtingen hebben. De informatiebijeenkomsten hebben bij ons overigens meteen al 25 mensen opgeleverd, merendeel hbo-niveau. In



totaal hebben nu zo'n dertig mensen het traject gevolgd en zijn er nog tien mensen bezig."

De grootste misvatting die over EVC kan bestaan, is volgens Van der Kruk dat het als een veredeld CV wordt beschouwd. "Dat is het natuurlijk niet. Het samenstellen van een portfolio is bedoeld om na te gaan of een kandidaat bepaalde vrijstelling(en) kan krijgen. Dat is wat mij betreft ook meteen het grootste voordeel van EVC. Als je weer wilt gaan leren, werkt het uitermate demotiverend als je allerlei dingen moet leren die je allang weet. In de EVC-procedure wordt nadrukkelijk afgewogen of je met je werkervaring vrijstelling kunt krijgen voor een deel van de opleiding die je wilt volgen."

Van der Kruk noemt dat "een ongelooflijke meerwaarde" en hij pleit daarom voor meer aandacht binnen ASR voor EVC. "In ons personeelsblad *In Perspectief* hebben we in november aandacht besteed aan Ernst, de eerste ASR-collega die een EVC-certificaat haalde. Vanaf nu hoop ik dat alle andere collega's die het certificaat nog gaan halen, ook de nodige aandacht krijgen in ons personeelsblad. Al is het alleen maar omdat we daarmee EVC onder de aandacht van het personeel houden."

**Samenstelling en productie:** afdeling Dienstverlening & Informatie

**Voor meer informatie over de inhoud van deze InfoPlus:**

Frédérique van Tijen, telefoon: 070 – 3338689, e-mail: f.van.tijen@verzekeraars.nl