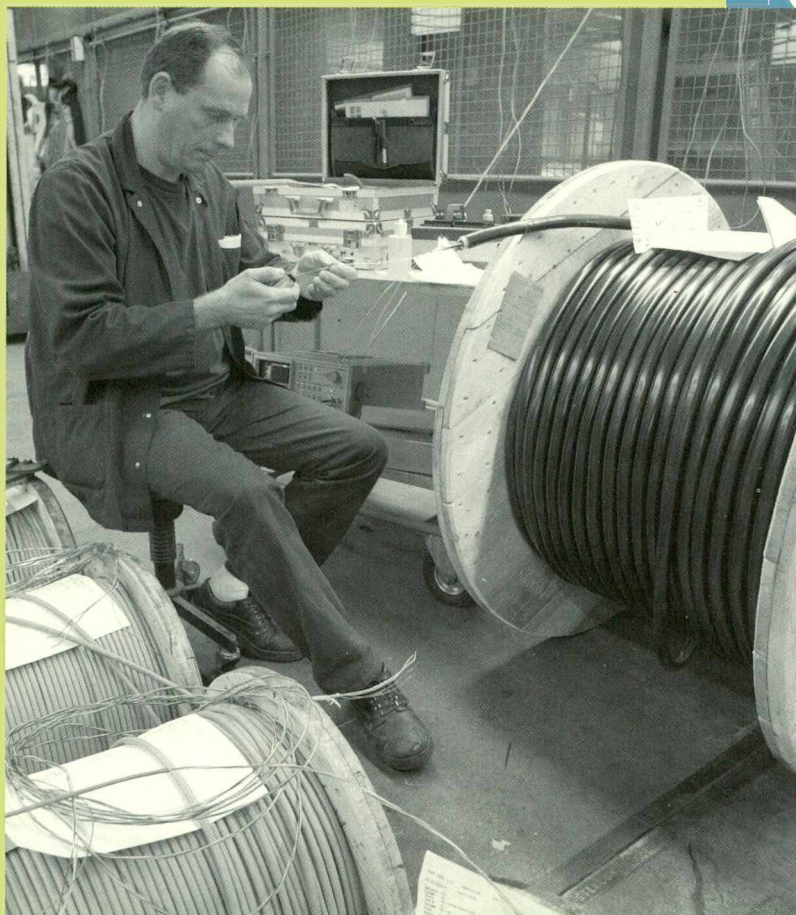


Erkenning van Verworven Competenties

EVC. De onderwijswereld raakt er niet over uitgepraat. Steeds meer bedrijven zetten EVC in als innovatief hrm-instrument. En de Stichting A+O heeft EVC tot speerpunt van het beleid verheven. Hoog tijd voor LOGO om eens dieper in te gaan op een fenomeen dat aan alle kanten grote verwachtingen wekt voor de werkgelegenheid in de Metalektro, nu en in de toekomst.

Wat houdt EVC eigenlijk precies in? Wie zijn al met EVC bezig? Wat zijn hun ervaringen dusver? En zijn de verwachtingen wel gerechtvaardigd? Op de volgende pagina's leest u er alles over.



EVC: DE THEORIE

Prof.dr. Joseph Kessels is partner in Kessels & Smit The Learning Company, en parttime hoogleraar Human Resource Development en bedrijfsopleidingen aan de Universiteit Twente. Hij definieert EVC als het herkennen, waarderen en erkennen van competenties die medewerkers veelal buiten het reguliere onderwijs hebben verworven. Hieronder geeft hij zijn visie op het fenomeen EVC.

"EVC – Erkenning van Verworven Competenties – is aanvankelijk gestart als een herkansing voor voortijdige schoolverlaters. Het is een wijze van herkennen, erkennen en waarderen van competenties die mensen ontwikkelen in een werkomgeving. Het onderwijssysteem drukt die waardering vervolgens uit in een diploma of getuigschrift waarmee de kandidaat alsnog toegang heeft tot een formeel schooltraject. EVC maakt de competenties waarover een individu beschikt zichtbaar. EVC zorgt voor de beoordeling van die competenties en voor de publieke erkenning ervan. Die erkenning komt tot stand onafhankelijk van de gevolgde leerweg, zodat ook waardevolle ervaringskennis (opbrengst van informeel leren) in aanmerking komt voor certificering.

Verskillende opvattingen

Het groeiende aantal deelnemers aan EVC-procedures duidt erop dat de benadering succesvol is. De recente EVC-monitor meldt dat het aantal deelnemers aan EVC-procedures inmiddels de 6.000 overschrijdt (bron: Informatiebulletin Kenniscentrum EVC, 2003). Tegelijkertijd is het succes van EVC echter ook een teken dat het formele onderwijssysteem niet in staat is om het aanwezige talent van leerlingen ten volle te ontwikkelen en dat daar vaak een EVC-omweg voor nodig is.

Rond EVC bestaan 'smalle' en 'brede' opvattingen. Bij een smalle benadering ligt het accent op het certificeren van iemands bekwaamheid op basis van herkennen en erkennen. De smalle benadering plaatst EVC vooral in het teken van achteraf meten, vergelijken, selecteren en positioneren. Een brede benadering van het begrip EVC richt zich op het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling en heeft betrekking op een langlopend traject dat in het teken staat van het ontwikkelen van talent en het opnieuw plezier beleven aan leren.



EVC hoort bij deze tijd

De belangstelling voor EVC is een jaar of tien geleden ontstaan vanuit het besef dat medewerkers met een gebrekkige of voortijdig afgebroken beroepsopleiding maar veel relevante praktijkervaring, een barrière in hun loopbaan ondervinden omdat zij niet beschikken over officiële kwalificaties, formele diploma's en erkende getuigschriften. De erkenning van die ervaringen, opgedaan in buitenschoolse activiteiten, en deze ook waarderen met een getuigschrift, maakt het mogelijk om op een later moment toch weer deel te nemen aan vormen van formeel onderwijs. Een geheel andere impuls ten gunste van EVC is geleverd door de stroom vluchtelingen en asielzoekers uit landen waarvan we in Nederland de diploma's niet erkennen. En recent heeft de aandacht voor de kenniseconomie EVC nieuw leven ingeblazen omdat hier mogelijkheden liggen om waardevol talent, ook al beschikt dat niet over officiële diploma's, toch te benutten voor een zich ontwikkelende kennismaatschappij en het 'leven lang leren' aan te moedigen.

De 'smalle' benadering

In de Metalekto bestaat een grote behoefte aan vakbekwame medewerkers. Voor diverse taken en veiligheidsfuncties zijn officiële kwalificaties vereist die medewerkers in de regel alleen kunnen verwerven in vormen van formeel onderwijs. Mensen met gouden handen, maar zonder zitvlees en studiehoofd moeten dan toch naar school voor het papiertje. Niet iedereen is geschikt voor die vorm van schools leren. Veelal

bleek dat vroeger al, waardoor de schoolloopbaan geen succes werd. Verder zijn de formele leerroutes niet altijd flexibel en soms ontbreekt de relevantie voor de werkpraktijk. Hierdoor blijft veel waardevolle ervaringskennis onbenut.

Een 'smalle' benadering van EVC zou hier uitkomst kunnen bieden door 'proeven van bekwaamheid' aan te bieden, waardoor iemand zijn werkelijke kundigheid zichtbaar kan maken en die kan verzilveren met een officieel erkend diploma of getuigschrift.

EVC in de breedte

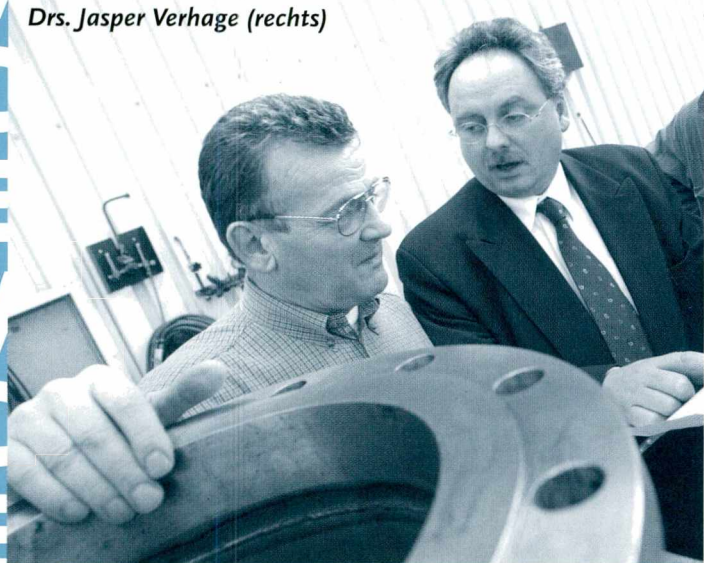
Veel verder gaat de reikwijdte van de 'brede' benadering. Hier speelt niet alleen de toets ten behoeve van een getuigschrift een rol. Die toetsing, met name in het formele onderwijs, is vaak nog gebaseerd op reproductie van leerstof per vakgebied. Dat heeft als neveneffect dat sommige leerlingen zich permanent onderworpen voelen aan een opvatting die uitgaat van selectie en uitsluiting. Het huidige toets- en examensysteem weet onvoldoende raad met het persoonlijke talent dat niet tot ontwikkeling komt in een schoolse leeromgeving. Het gevolg is dat er grote groepen jongeren en volwassenen gebukt

gaan onder frustrerende schoolervaringen, misgelopen waardering, gekwetst zelfrespect en een verstoord geloof in eigen kunnen. Een niet te onderschatten belang van het succesvol afronden van een EVC-traject is dat medewerkers alsnog een vorm van formele erkenning en respect verwerven. EVC-deelnemers kunnen op deze manier werken aan het eerherstel van eigenwaarde en ondervinden een weldadige manier om hun bekwaamheden en talenten verder te ontwikkelen. Met medewerkers die enthousiast aan hun competentieontwikkeling werken, is het makkelijker om stapsgewijze verbeteringen en radicale vernieuwingen in de Metalekto te realiseren.

Aanmoediging

De erkenning van de rijkdom van leeromgevingen in en rond het werk kan ons denken over de betekenis van de formele schoolomgeving ingrijpend vernieuwen. De kracht die uitgaat van zelfrespect en van het geloof in eigen kunnen, is een belangrijke motor van tal van leertrajecten. Hier zouden we meer energie en middelen in kunnen investeren. EVC is daartoe een inspirerende aanmoediging."

Drs. Jasper Verhage (rechts)



EVC: DE PRAKTIJK

Drs. Jasper Verhage is hoofd HRM van Stork Industry Services BV van de regio Zuidwest Nederland en daarnaast parttime docent HRM aan de Vrije Universiteit te Amsterdam. Begonnen als onderhoudsmonteur bij Hoogovens maakte hij na elf jaar uitvoering de stap naar het p&o-vakgebied. De afgelopen 29 jaar combineerde hij z'n werk bij verschillende werkgevers met een intensief studietraject. LOGO vroeg hem naar zijn visie op EVC vanuit de praktijk.

"Ik ben het met professor Kessels eens dat er in de Metalekto grote behoefte is aan vakbekwame medewerkers. Maar op zich is dat geen nieuw of apart verschijnsel. Vakbekwame medewerkers zijn door de jaren heen altijd nodig geweest om het werk naar behoren uit te voeren. Dat in de industrie veel mensen werken die – zeker voor wat betreft de praktijkervaring – op een hoger niveau functioneren dan hun oorspronkelijk opleidingsniveau aangeeft, is zeker. Aan de

andere kant zie je ook een ander fenomeen, namelijk dat mensen leiden aan ervaringsconcentratie, een specifieke vorm van ervaringsopbouw. Er is dan een karakteristiek patroon van ontwikkelingsgerelateerde ondervindingen in een bepaalde loopbaanperiode.

Je ziet verschijnselen van ervaringsconcentratie onder meer optreden bij de wat oudere werknemers. Let wel: het is niet specifiek iets voor oudere medewerkers! Mensen bouwen in de loop

In de praktijk laat ervaringsconcentratie een aantal zeer nadelige effecten zien. Medewerkers worden minder mobiel en flexibel als het gaat om overplaatsing naar andere functies en afdelingen binnen dezelfde organisatie of het overgaan naar externe organisaties. Een ander effect is dat medewerkers al vroeg op een eindfunctie belanden (plafondeffect) waar ze, als er geen interventies plaatsvinden, tot hun pensioen blijven zitten.

Het zal duidelijk zijn dat deze effecten ertoe kunnen leiden dat medewerkers in hun baan vastlopen en gedemotiveerd raken. Het kan tevens leiden tot kwalitatieve onderbelasting, omdat medewerkers die langdurig op een functie werkzaam zijn steeds meer op routine gaan werken. Ik denk dat ervaringsconcentratie en het gebrek aan brede inzetbaarheid de meest fundamentele problemen vormen binnen onze branche.

Vooral technische bedrijven zijn geneigd de productie te willen opvoeren door meer mensen in het productie- (of onderhoudsproces) op te nemen. Vaak bestaat er in tijden van hoogconjunctuur ook de neiging om de werktijden uit te breiden. Ik constateer dat dit tegenstrijdig is met de wens lagere personeelskosten te realiseren.

Kwalitatief zal het opleidings- en ervaringsniveau over de gehele linie omhoog – en breder – moeten; kwantitatief zal de bezetting in onze branche gaan dalen. Enerzijds zal dat een extern demo-

Om aan deze soms paradoxale eisen te kunnen voldoen is EVC een geweldig goed plan. Aan de ene kant kunnen medewerkers erkenning krijgen voor de reeds verworven competenties in de vorm van diploma's en certificaten en aan de andere kant maakt het medewerkers weerbaarder en wendbaarder. Door deze certificering zijn medewerkers in staat om een overstap te maken naar bijvoorbeeld een andere baan of om verdere persoonlijke groei na te streven.

Overigens is het wel belangrijk dat bedrijven zich realiseren dat medewerkers zich niet kunnen ontwikkelen als de organisatie zich niet ontwikkelt. Het EVC-beleid heeft wat dat betreft een directe relatie met de strategische doelstellingen van de Stork-organisatie. Vanuit strategisch perspectief kan EVC op termijn effectief bijdragen aan het tegengaan van ervaringsconcentratie, het verhogen van de inzetbaarheid van medewerkers binnen de organisatie, het toenemen van het kwaliteitsniveau van het afgeleverde werk en mogelijk het dalen van de loonkosten. EVC en de ontdekcheque zijn moderne en innoverende initiatieven van de branchevereniging, die wij daarom alleen maar kunnen toejuichen.”