



**Erkend competent**

**Pilot EVC-HBO in de metalectro**

**Eindrapport**



**Erkend competent**

**Pilot EVC-HBO in de metalectro**

**Eindrapport**

DJK12 Beleidsonderzoek BV  
Hobéon® Management Consult BV

April 2005  
F. de Bruijn  
B. Detmar  
F. Heere  
H. Stoltenborg  
I. de Vries



# INHOUDSOPGAVE

	<b>Pagina</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>7</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>11</b>
<b>2 Uitvoering pilot bij bedrijven</b>	<b>13</b>
2.1 Verloop van de pilot	13
2.2 Koppeling bedrijven en hogescholen	14
2.3 Stand van zaken	15
2.4 EVC-traject	16
2.5 Ervaringen bedrijven	17
<b>3 Uitvoering pilot bij hogescholen</b>	<b>23</b>
3.1 Inleiding	23
3.2 Selectie van deelnemende hogescholen	24
3.3 Planning en uitvoering	25
3.4 Ervaringen van de hogescholen	26
<b>4 EVC-procedures en –instrumenten</b>	<b>29</b>
4.1 Begripsbepaling	29
4.2 Overzicht instrumenten en procedures EVC	29
4.3 Algemene opmerkingen van de hogescholen over de instrumenten en procedures	32
4.3.1 Instrumenten	32
4.3.2 Procedures	32
<b>5 Conclusies</b>	<b>33</b>
5.1 EVC in de bedrijven	33
5.1.1 EVC beperkt op het netvlies van bedrijven	33
5.1.2 EVC is maatwerk	33
5.1.3 Communicatie is essentieel	34
5.1.4 Gevraagde bewijslast moest functioneel zijn	34
5.2 EVC in de hogescholen	34
5.2.1 De tijd is rijp voor EVC	34
5.2.2 EVC levert informatie voor competentiegericht opleiden en beoordelen in het HBO	35
5.2.3 Erkend competent: waartoe en waarin?	36
5.2.4 Netwerken met bedrijven en MBO zijn nog beperkt	37
5.3 Instrumentarium en procedure	38
5.3.1 EVC-instrumenten en -procedures lijken functioneel	38
5.3.2 Dekkende financiering in principe haalbaar	38
5.3.3 Voor de toekomst: kwaliteit en reproduceerbaarheid	38

	<b>Pagina</b>
<b>6 Aanbevelingen</b>	<b>41</b>
6.1 Aanbevelingen aan de bedrijfstak	41
6.2 Hogescholen en HBO-Raad	44
6.2.1 Efficiency en tijdbelasting moet en kan beter	44
6.2.2 Aanzet tot kwaliteitsborging	45
6.2.3 Doorwerking van EVC naar landelijk niveau	46

### **Bijlagenrapport**

Bijlage 1	Informatie voor bedrijven (DIJK12)
Bijlage 2	Gespreksnotitie voor hogescholen (Hobéon)
Bijlage 3	Voortgangsverslag DIJK12
Bijlage 4	Voortgangsverslag Hobéon
Bijlage 5	Instrument: checklist uitwerking EVC-procedure (DIJK12, mei 2004)
Bijlage 6	Instrument: Vragenlijst ten behoeve van de inventarisatie van verworven competenties bij kandidaten. (DIJK12, oktober 2004)
Bijlage 7	Koppelingsdocument opleidingscompetenties (DIJK12, oktober 2004)
Bijlage 8	Beschrijving EVC-procedures Hogescholen

## SAMENVATTING

In de periode februari 2004 – maart 2005 is het pilot-project EVC-HBO van de Stichting A+O uitgevoerd. Dit document vormt de eindrapportage hierover.

De pilot had tot doel om in opdracht van de Stichting A+O een EVC-instrumentarium te ontwikkelen en toe te passen voor medewerkers op middenkader en hoger niveau in de metaalktro-branche. Als streefcijfer gold een aantal van 5 hogescholen, met elk 5 bedrijven en 5 EVC-kandidaten per bedrijf, ofwel 125 EVC-assessments. In relatie hiermee had de pilot eveneens tot doel om de kennisuitwisseling en netwerking tussen hogescholen en bedrijven in de metaalktro te versterken.

Voorts werd met de pilot beoogd om, indien mogelijk, regionale verbindingen met EVC-activiteiten van ROC's te realiseren.

De pilot zou beleidsaanbevelingen moeten opleveren aan Stichting A+O voor de verdere ontwikkeling van EVC.

De pilot is uitgevoerd door 5 hogescholen: Hogeschool Zeeland, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool Windesheim, Fontys Hogescholen en PTGroep/Hogeschool van Utrecht. De hogescholen zijn geselecteerd op onder meer hun belangstelling en al aanwezige expertise inzake EVC.

Circa 80 bedrijven zijn benaderd, waarvan mogelijke belangstelling werd verondersteld. Zij zijn geworven binnen de netwerken van Stichting A+O, Vereniging FME-CWM (regiovertegenwoordigers) en de hogescholen. Dit resulteerde in 21 pilot-bedrijven met 65 EVC-kandidaten.

Het projectmanagement van de pilot was in handen van DIJK12 Beleidsonderzoek en Hobéon Management Consult.

De belangrijkste stappen in de pilot waren:

- Werving van de hogescholen door Hobéon; besluit Stichting A+O over selectie scholen.
- Werving bedrijven door DIJK12 en koppeling aan de hogescholen.
- Aanreiken van basismateriaal aan de hogescholen door DIJK 12 voor de EVC-instrumenten en procedures.
- Realisatie van de instrumenten en procedures binnen de hogescholen; start EVC-trajecten door de hogescholen. Monitoring door Hobéon.
- Uitwisseling en bespreking van ervaringen en van (tussen)producten door de hogescholen, DIJK12 en Hobéon. Enkele malen terugkoppeling naar landelijk overleg HBO-opleidingen techniek (Sectorraad Techniek en Clusteroverleg Engineering HBO-Raad).
- Monitoring bij deelnemende bedrijven door DIJK12.
- Rapportages en oplevering producten door de hogescholen. Over-allrapportage door DIJK12 en Hobéon.

De pilot heeft een groot aantal instrumenten en procedures opgeleverd. De meeste hogescholen hebben hierbij voortgeborduurd op het basismateriaal van DIJK12, maar

aangepast naar hun specifieke omstandigheden, al aanwezig instrumentarium binnen de hogeschool en eigen inzichten en ambities (met name de koppeling naar het reguliere onderwijs). In bijlage 8 van het bijlagenrapport zijn de procedures per hogeschool beschreven. De hogescholen hebben er in toegestemd dat dit materiaal publiek beschikbaar is.

De pilot heeft eveneens een aantal conclusies en aanbevelingen opgeleverd.

Vastgesteld is dat EVC bij veel bedrijven nog niet op het netvlies staat. Vanuit onderhavige pilot wordt geconcludeerd dat vraag en aanbod nog niet zijn uitgekristalliseerd. De Stichting A+O wordt aanbevolen de ontwikkeling van de markt voorlopig te blijven stimuleren.

Waar EVC wel bekend is, wordt het nut onderschreven als een instrument in het kader van competentie management. Voor de Stichting A+O betekent dit dat EVC niet als losstaand item onder de aandacht van de bedrijven moet worden gebracht, maar als onderdeel van het bedrijfsbeleid op het gebied van competentie management en employability moet worden gepresenteerd.

Ook de hogescholen waren bij de start van de pilot nog weinig bekend met EVC. De timing van de pilot was niettemin gunstig, aangezien EVC bij deze hogescholen in hun ontwikkeling paste naar competentiegericht leren en beoordelen. Voorts verwachtten zij met EVC in te kunnen spelen op een groeiende belangstelling bij bedrijven in het kader van employability.

Bij de uitvoering van de EVC-trajecten is een aantal aandachtspunten en verbeteropties vastgesteld. Zo behoeft de voorlichting door het bedrijf aan werknemers verbetering. Ook de kwaliteit en kwaliteitsborging van assessoren en andere betrokkenen bij de uitvoering van EVC-trajecten is een belangrijk punt van aandacht. Een ander belangrijk aandachtspunt is de vertaling van opgedane competenties in het bedrijfsleven naar het curriculum van de hogeschool, uitgedrukt in studiepunten.

Voor de hogescholen is van belang dat zij de inhoudelijke uitkomsten van de pilot gebruiken als een “spiegel” voor de actualiteit en arbeidsmarktrelevantie van hun eigen opleidingen. Daarnaast heeft de pilot veel inzichten opgeleverd om het instrumentarium en de procedures te optimaliseren qua efficiency, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid. Op termijn zou dit kunnen leiden tot een kwaliteitskader annex “keurmerk” voor aanbieders van EVC-diensten.

Een belangrijk punt van aandacht voor het vervolg is de inhoudelijke breedte van het EVC-instrument. In de zogeheten “smalle” benadering staat een EVC-assessment in het teken van het behalen van een HBO-diploma. Het competentieprofiel van de beoogde HBO-opleiding is daarbij de meetlat voor het vaststellen van aanwezige competenties. Voor de kandidaat betekent dit een perspectief op een opleidingstraject met een landelijk civiel effect. Voor de hogescholen betekent dit een koppeling van EVC aan een opleidingsadvies en vervolgens een HBO-opleiding (al dan niet op maat). In de pilot waren de hogescholen dan ook vooral op de smalle EVC-benadering gericht.

De keerzijde van de “smalle” benadering is dat zij een aantal – voor de kandidaat en het bedrijf mogelijk zeer relevante – beroepscompetenties voor doorgroei en doorstroming



in het bedrijf of in een carrière anderszins niet in beeld brengt. Daarvoor zou een “brede” EVC-opzet veel meer in de rede liggen. In deze benadering kan een koppeling met HBO-opleidingsprofielen worden gemaakt, maar is deze niet strikt noodzakelijk. De vraag hierbij is welke rol hogescholen kunnen en willen spelen in deze brede EVC-benadering. De Stichting A+O wordt aanbevolen om de mogelijkheden voor een brede EVC-benadering verder te verkennen. Daarbij gaat het zowel om de inhoud van het instrument als om de opstelling van hogescholen en andere mogelijke aanbieders in dezen.



## I INLEIDING

Voorliggend rapport bevat het verslag van het pilot-project EVC-HBO van de Stichting A+O. Het project is uitgevoerd in samenwerking met 5 hogescholen en 21 bedrijven in de metalektr sector. De betrokken hogescholen zijn Hogeschool Zeeland, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool Windesheim, Fontys Hogeschool Eindhoven en PTGroep/Hogeschool van Utrecht. Het projectmanagement was in handen van DIJK12 Beleidsonderzoek en Hobéon Management Consult.

Het project EVC-HBO is gestart in februari 2004 binnen het kader van de voor de CAO-periode 2002-2004 gemaakte afspraken over de toepassing van EVC-trajecten. Het project was gericht op volumevergroting van het aantal EVC's, met bijbehorende instrumentontwikkeling op met name midden en hoger kaderniveaus.

Het project EVC-HBO kende de volgende doelstellingen:

- ontwikkeling instrumentarium voor EVC op het midden en hoger kaderniveau;
- een aantal uitgevoerde EVC-assessments;
- netwerken van instellingen die mogelijk ook in de toekomst EVC-trajecten kunnen uitvoeren;
- samenwerking en netwerken tussen beroepsonderwijs en bedrijven;
- beleidsaanbevelingen voor de Stichting A+O inzake de verdere aanpak van EVC in de bedrijfstak en de samenwerking daarbij met het beroepsonderwijs.

Het project kende daarbij een aantal concrete streefdoelen:

- 5 hogescholen ontwikkelen EVC-procedures;
- 25 metalektr bedrijven participeren;
- 125 werknemers bij de 25 bedrijven zijn betrokken in een EVC-procedure.

Daarnaast was het de intentie dat de pilot EVC-HBO met betrekking tot de netwerkfunctie ook uitstraling zou krijgen naar het MBO voor wat betreft de BOL 4.

Participerende bedrijven en hogescholen ontvingen van de Stichting A+O een tegemoetkoming in de kosten voor respectievelijk de afname van de EVC's en de instrument- en procedureontwikkeling.

Inhoudelijk was het project primair gericht op het technisch cluster van het HBO. Meer specifiek is de instrumentontwikkeling en de afname van EVC's afgebakend tot functies binnen:

- productontwikkeling;
- productievoorbereiding;
- productiebegeleiding;
- technische bedrijfskunde.

### **Procesbegeleiding en monitoring**

Stichting A+O is bij de begeleiding van het project ondersteund door een samenwerking tussen Hobéon Management Consult en DIJK12 Beleidsonderzoek. Hobéon richtte zich hierbij primair op de werving en begeleiding van de hogescholen. DIJK12 richtte zich primair op de werving van de bedrijven en de instrumentontwikkeling. Hobéon en DIJK12 hebben beide tevens zorggedragen voor de monitoring, evaluatie en verslaglegging van het project.

De begeleiding en monitoring kende op hoofdlijnen de volgende fasering:

februari – augustus 2004: werving en selectie van hogescholen en bedrijven;  
september – december 2004: monitoring van de voortgang en tussenrapportages;  
januari – februari 2005: evaluatie van de opgedane ervaringen.

### **Leeswijzer**

Het voorliggende rapport geeft verslag van het verloop van en de opgedane ervaringen in de pilot EVC-HBO. Het pilot-project is met deze rapportage in maart 2005 formeel afgesloten. Echter, de praktische kant van het project – het afnemen van EVC bij bedrijven door hogescholen – liep nog na die datum door.

De voorliggende rapportage richt zich op de volgende centrale vragen:

- Wat zijn de ervaringen die tot nu toe zijn opgedaan in het pilot-project voor wat betreft bedrijven en hogescholen?
- Welke leereffecten en inzichten levert dat op voor wat betreft toepassing van EVC voor hogescholen, bedrijven en branche?

Het rapport is als volgt opgebouwd.

- In hoofdstuk 2 wordt het verloop van de pilot bij bedrijven beschreven.
- Hoofdstuk 3 behandelt het verloop van de pilot bij de hogescholen.
- Vervolgens worden in hoofdstuk 4 de EVC-procedures en instrumenten beschreven.
- Ten slotte volgen in hoofdstuk 5 de conclusies en in hoofdstuk 6 de aanbevelingen.
- De bijlagen zijn in een separaat bijlagenrapport opgenomen.
- De integrale rapportages van de hogescholen met daarin alle instrumenten en procedurebeschrijvingen zijn als separaat document opgeleverd en beschikbaar.

## 2 UITVOERING PILOT BIJ BEDRIJVEN

Dit hoofdstuk gaat in op de deelname en ervaringen van bedrijven in deze pilot. Achtereenvolgens komen de volgende aspecten aan de orde.

- Het verloop van de pilot bij bedrijven.
- De stand van zaken in de uitvoering van de EVC-procedures.
- De opgedane ervaringen met betrekking tot EVC vanuit de optiek van bedrijven.

### 2.1 Verloop van de pilot

#### Werving en selectie van bedrijven

Het pilot-project is gestart met de werving van hogescholen die in aanmerking kwamen voor participatie in de pilot. Deze werkzaamheden zijn uitgevoerd door Hobéon. Op basis van het advies van Hobéon heeft Stichting A+O vijf hogescholen geselecteerd in Eindhoven, Utrecht, Zwolle, Groningen en Vlissingen. DIJK12 heeft met ingang van april 2004 in de regio's van deze hogescholen bedrijven benaderd voor deelname in de pilot.

De selectie van te benaderen bedrijven is als volgt uitgevoerd.

- Door Stichting A+O zijn namen van bedrijven aangeleverd waarvan verwacht kon worden dat er potentieel belangstelling voor de pilot zou kunnen zijn. Dit bestand is als basis van de benadering van bedrijven gebruikt, dat daarvoor gesorteerd is op regio. In totaal bevatte het bestand circa 47 bedrijven in en nabij de regio's van de participerende hogescholen.
- Dit bestand is gaandeweg uitgebreid met bedrijven die door regiovertegenwoordigers van FME-CWM of de hogescholen aangeraden zijn. Dit was met name noodzakelijk in de regio's Groningen, Zeeland en Utrecht.
- Wanneer het regiobestand 'uitgeput' was – wat op bepaalde momenten het geval was voor Groningen, Zeeland en Utrecht – is gebeld uit het algemene A+O bestand. Allereerst zijn de grotere bedrijven in een regio benaderd. De belangrijkste overweging om deze bedrijven te benaderen was dat in grote bedrijven naar verwachting meer potentiële kandidaten zijn voor de pilot, namelijk werknemers functionerend op MBO+/HBO-niveau.

In de periode april tot augustus 2004 heeft DIJK12 actief bedrijven geworven.

Met ingang van 1 augustus zijn uitsluitend nog lopende contacten onderhouden (zie verder bijlage 3 van het bijlagenrapport).

Wat betreft de periode van werving en selectie kunnen de volgende cijfers genoemd worden:

- er is met circa 80 bedrijven telefonisch contact opgenomen.
- 66 bedrijven hebben schriftelijk of mondeling informatie over het pilot-project ontvangen.
- bij 19 bedrijven heeft een oriënterend gesprek plaatsgevonden.
- 18 van de 19 bedrijven waar een oriënterend gesprek is gevoerd hadden in september 2004 hun deelname aan het pilot-project toe gezegd.

Na september 2004 tot moment van schrijven zijn er nog enkele bedrijven bij gekomen en afgevallen:

- twee bedrijven hebben zich in december 2004 en januari 2005 alsnog teruggetrokken uit het pilot-project vanwege reorganisaties. Bij beide bedrijven was het EVC-traject op dat moment nog niet gestart.
- 5 bedrijven zijn er bij gekomen, waarvan 4 bedrijven uit de eigen contacten van PT-groep Utrecht en 1 bedrijf via de FME-CWM.

### **Selectie kandidaten binnen participerende bedrijven**

De bedrijven die wilden participeren in de pilot startten met de selectie van potentiële EVC-kandidaten onder hun werknemers. Over het algemeen gingen zij daarbij in drie stappen te werk:

- selectie naar functie en niveau; de pilot richtte zich primair op *technisch* medewerkers (in de clusters engineering, productiebegeleiding en productievoorbereiding) die functioneren op minimaal MBO+ niveau.
- selectie naar geschiktheid; de technische medewerkers op MBO+ niveau moesten naar inzicht van de HRM-managers over de juiste mentaliteit beschikken om aan een dergelijke pilot deel te kunnen nemen.
- selectie naar enthousiasme en motivatie; de beoogde kandidaten én hun direct leidinggevenden van de kandidaten moesten positief staan tegenover medewerking aan een dergelijk traject.<sup>1</sup>

## **2.2 Koppeling bedrijven en hogescholen**

Tijdens de periode van werving en selectie van bedrijven is door DIJK12 contact onderhouden met de hogescholen.

Ten eerste zijn de hogescholen frequent op de hoogte gehouden van alle lopende contacten met bedrijven in betreffende regio's. Zodra een bedrijf akkoord was met deelname werd dit doorgegeven aan de hogeschool, zodat men kon beginnen met het EVC-traject. Begin september 2004 hebben de hogescholen een map ontvangen met een definitief overzicht van deelnemende bedrijven en alle bekende informatie over de participerende bedrijven en hun potentiële kandidaten.

Ten tweede heeft DIJK12 in mei 2004 een checklist ontwikkeld en aangeboden aan de hogescholen. Deze checklist was bedoeld ter ondersteuning van het opzetten van de EVC-procedure. Hiermee konden hogescholen een verdere slag maken met het opstellen van procedures en gesprekspunten voor de eerste afspraken met bedrijven. In de checklist worden aspecten genoemd die belangrijk kunnen zijn in relatie tot een EVC-procedure en contacten met bedrijven. De checklist is opgesteld op basis van diverse documenten en inzichten die reeds bekend zijn van EVC-procedures. De checklist was nadrukkelijk bedoeld als hulpmiddel en niet als blauwdruk voor een in te richten procedure (zie bijlage 5 van het bijlagenrapport).

---

<sup>1</sup> Het is mogelijk dat HRM managers een kandidaat enthousiast noemen, terwijl de assessoren in een later stadium de indruk krijgen dat betreffende kandidaat 'gestuurd' is door HRM. Met andere woorden: het is lastig te meten in hoeverre enthousiasme en motivatie van de kandidaat werkelijk een rol spelen.

De checklist is tevens ter informatie gestuurd naar participerende bedrijven. Dit om twee redenen:

- De checklist gaf de bedrijven een indruk van de stappen die een EVC-procedure bevat. De meeste bedrijven hadden geen ervaring en wisten niet goed wat hun te wachten zou staan.
- Tevens konden bedrijven de informatie gebruiken om in het overleg met hogescholen meer voorbereid te zijn en eventuele wensen en aandachtspunten betreffende de werkwijze en procedure bij hogescholen naar voren te brengen.

Ten derde is een instrument ontwikkeld om competenties van kandidaten te inventariseren. De inhoud van deze checklist is tot stand gekomen op basis van informatie van bedrijven over de beroepspraktijk van functies die betrokken werden in de pilot.

Bij de ontwikkeling ervan waren de volgende twee uitgangspunten van belang.

1. De vragenlijsten moesten dekkend zijn voor verworven competenties van kandidaten en inzicht bieden in de context waarbinnen de competenties zijn opgedaan.
2. Voor de erkenning moest een koppeling kunnen worden gemaakt tussen verworven competenties en de opleidingscompetenties van het HBO.

Voor de ontwikkeling zijn onder meer de volgende activiteiten verricht.

- Opvragen en analyseren van door deelnemende bedrijven aangeleverde functieprofielen van potentiële kandidaten.
- Diepte-interviews bij vier deelnemende bedrijven over de beroepspraktijk van potentiële kandidaten. In de interviews is ingegaan op werkzaamheden, taken en verantwoordelijkheden van de beroepsbeoefenaren.
- Analyse van reeds ontwikkelde EVC-instrumenten.
- Competentiebibliotheek FME-CWM, analyse.
- Inventariseren van opleidingscompetenties HBO zoals ontwikkeld in het landelijke project "Competent HTNO" van de HBO-Raad.

Een eerste outline van het instrument is in juni 2004 in een brainstormsessie met Hobéon en de hogescholen besproken. Daarbij is ingegaan op de bruikbaarheid en de verdere richting van ontwikkeling.

Vervolgens is het instrument uitgewerkt voor de beroepspraktijk van de werktuigbouwkundig ingenieur en de elektrotechnisch ingenieur. Deze versie is voorgelegd aan één hogeschool en één bedrijf. De reacties daarop waren positief.

Dit instrument is eind september overgedragen aan de hogescholen en opgenomen in bijlage 6 van het bijlagenrapport.

## **2.3 Stand van zaken**

### **Deelname bedrijven en kandidaten**

In februari 2005 participeerden in totaal 21 bedrijven in de pilot. In totaal zijn er door deze bedrijven 65 kandidaten ingebracht voor afname van EVC. Dat is een gemiddelde van ruim drie kandidaten per bedrijf. Onderstaand overzicht geeft inzicht in de aantallen bedrijven en kandidaten per hogeschool.

## Overzicht I Deelnemers pilot per hogeschool

Hogeschool	Aantal bedrijven	Aantal kandidaten
Zwolle	4	20
Utrecht	6	9
Eindhoven	5	21
Zeeland	3	8
Groningen	3	7
<b>Totaal</b>	<b>21</b>	<b>65</b>

## 2.4 EVC-traject

De vijf hogescholen zijn in oktober 2004 gestart met het uitvoeren van de EVC-procedures bij bedrijven. Op hoofdlijnen omvatte een procedure de volgende fasering:

- Voorbereiding EVC. Dit betreft onder meer:
  - Startgesprek hogeschool en bedrijf;
  - Voorlichting over procedure kandidaten;
  - Samenstellen portfolio's door kandidaten gevolgd of voorafgegaan door een inventariserend gesprek.
- Assesement.
- Afronding:
  - een verslag van de uitkomsten door middel van bijvoorbeeld een rapportage en erkenning door een certificaat;
  - eventueel scholingsadvies.

In februari 2005 is bij vijf bedrijven de gehele procedure met kandidaten doorlopen en afgerond. Bij één bedrijf moest de procedure nog starten. Onderstaand overzicht geeft aan bij hoeveel bedrijven kandidaten de respectievelijke fasen hebben doorlopen.

## Overzicht 2 Stand van zaken afname EVC's

Fase EVC-traject	Aantal bedrijven dat fase heeft doorlopen
Kennismaking hogeschool en bedrijf	20
Voorlichting kandidaten	20
Samenstellen portfolio / intakegesprek	17
Assesement	8
Uitreiking EVC-rapport en/of certificaat	5
Scholingsadvies (optioneel)	2

Bij aanvang van de pilot is met de meeste bedrijven een globale planning afgesproken. Bij de meeste bedrijven verliep de procedure niet volgens planning. De oorzaken daarvan waren divers.

- bedrijven konden door drukte of persoonlijke omstandigheden van een kandidaat niet tijdig kandidaten aanleveren;
- hogescholen hadden niet altijd capaciteit om bij alle bedrijven tegelijkertijd de procedure op te starten;



- hogescholen hadden soms nog tijd nodig om onderdelen van de procedure nader uit te werken, alvorens een volgende fase kon beginnen.

Naar verwachting zullen medio 2005 bij alle 21 bedrijven de trajecten volledig zijn afgerond.

## 2.5 Ervaringen bedrijven

Zowel uit de werving, de monitoring als de evaluatie komen diverse ervaringen van en met betrekking tot bedrijven naar voren. Deze ervaringen bieden leereffecten voor de diverse doelgroepen ten aanzien van de toepassing van EVC. De informatie is afkomstig uit gesprekken en interviews met HRM-managers tijdens het project.

### Bekendheid EVC bij bedrijven

EVC staat nog niet duidelijk op het netvlies van HRM-managers in de metaalektro. Het merendeel van de personen waarmee gesproken is in het kader van de werving voor de pilot, had weinig voorstelling van EVC. Ook kwam het voor dat het instrument volledig onbekend was. Daarbij viel op dat in de drie noordelijk provincies en in Zeeland de onbekendheid groter is dan in Brabant en de Randstad.

De relatieve onbekendheid met EVC is ook een van de belangrijkste redenen dat de werving van bedrijven voor de pilot relatief veel tijd heeft gekost. Er ging veel tijd overheen voordat er bij bedrijven duidelijkheid is over eventuele interesse voor deelname. HRM managers wilden nadenken en overleg hebben voordat men al dan niet instapt in het project. Tevens was EVC voor de HRM-managers niet iets waar zij zelfstandig over kunnen beslissen, als er nog geen eerdere ervaringen bij het bedrijf zijn. Het is regelmatig voorgekomen dat de eventuele deelname eerst in de directie besproken moest worden. Vervolgens moest gekeken worden naar verder draagvlak binnen het bedrijf. Een proces waarbij meerdere personen, die andere prioriteiten hebben, geïnformeerd moesten worden, knopen moesten doorhakken en terug moesten koppelen, kostte nu eenmaal veel tijd. Dit had tot gevolg dat er soms weken en zelfs maanden overheen konden gaan voordat er uitsluitel was van een bedrijf.

### Motivatie van bedrijven voor (niet) deelname aan EVC-HBO

Bedrijven hadden verschillende redenen om deel te nemen aan de pilot EVC-HBO. Voor toekomstige trajecten is het echter ook interessant om eerst eens te kijken waarom bedrijven niet deelnemen.

Zoals bleek uit paragraaf 2.1 had het grootste deel van de benaderde bedrijven geen interesse voor deelname aan de pilot. Het betrof meestal bedrijven die vrij onbekend waren met EVC.

De bedrijven die geen interesse hadden, gaven hiervoor de volgende redenen.

Een deel van de bedrijven gaf aan in principe geïnteresseerd te zijn, maar geen kandidaten beschikbaar te hebben. Deze bedrijven gaven aan dat iedereen die op HBO-niveau functioneert, ook daadwerkelijk een HBO-diploma bezit. Of er daadwerkelijk geen kandidaten op MBO+ niveau in het bedrijf werkzaam waren of dat ze er wel waren, maar weinig herkenbaar – ofwel dat HRM daar weinig zich op heeft – is een tweede.

Een deel van de bedrijven gaf aan dat ten gevolge van drukte en/of reorganisaties geen tijd vrij te maken was voor het project.

Een deel van de bedrijven was, na kennis genomen te hebben van de informatie, niet geïnteresseerd in deelname. Het ging dan niet zozeer om een mening over EVC – er zijn wat dat betreft geen negatieve geluiden gehoord – maar om “geen zin in een nieuw en onbekend traject”. Daarnaast waren HRM-managers vaak bang dat het veel tijd van henzelf en de werknemers zou gaan kosten.

Van de bedrijven die wél hun deelname toezegden was het grootste gedeelte ook onbekend met het fenomeen EVC. Slechts vijf bedrijven hadden reeds ervaring met EVC (met name door het EVC-MBO-traject). Belangrijk bij de beslissing tot participatie bleken de praktische situatie bij een bedrijf (geen grote drukte) en het karakter van het bedrijf (actief HRM beleid, niet conservatief maar ‘wel in voor iets nieuws’, nieuwsgierigheid). De uitleg van EVC waarin de term competenties viel was ook een ‘trigger’: de bedrijven waren grotendeels bezig met een competentiebeleid.

### **Verwachtingen van participerende bedrijven**

In de oriënterende gesprekken tijdens de werving en selectie van bedrijven is naar voren gekomen dat de bedrijven bepaalde verwachtingen hadden over:

- het verloop van de EVC-procedure met in het verlengde hiervan het contact met de hogeschool;
- de uiteindelijke resultaten van pilot EVC-HBO.

Hierbij kwam naar voren dat de verwachtingen van bedrijven gedifferentieerd zijn. Zo werden de volgende uiteenlopende verwachtingen genoemd over het verloop van de pilot.

- Flexibiliteit van de assessor qua data en tijdstippen bij afname EVC.
- Goede en regelmatige communicatie en afstemming assessor /bedrijf.
- Na de pilot geen verplichting tot scholing bij betreffende hogeschool.
- Concreet resultaat in de vorm van portfolio en rapport.
- Scholingstraject naderhand mogelijk bij hogeschool.
- Assessor mag geen hoge verwachtingen opwekken bij de kandidaat.
- Kandidaten moeten uit verscheidene vestigingen van het bedrijf kunnen komen.
- Bedrijf wil gebruik blijven maken van het instrument.

Daarnaast hadden de bedrijven een specifiek doel voor ogen met deelname aan de pilot, een verwachting van het resultaat. De volgende doelen zijn voor aanvang van het traject genoemd:

- Gericht op scholingstrajecten als uitkomst, met als doel diplomering van het personeel en daardoor niveauverhoging van het bedrijf.
- Het vaststellen van het niveau en de potentie van enkele specifieke werknemers.
- Het verkrijgen van inzicht in en overzicht van competenties.
- Kennismaking met EVC.
- Erkenning van de werknemer en versteviging van diens positie op de arbeidsmarkt.
- Het vergroten van de interne en de externe employability.
- Deelname in het kader van het ontwikkelingsbeleid van HRM.

In feite kunnen deze doelen op hoofdlijnen worden verdeeld in:

- *extern gedreven*: bedrijven willen bijvoorbeeld diplomering in het kader van garantie aan klanten. Daarnaast kunnen zij interesse hebben in een 'status van een werknemer' om deze werknemer gemakkelijker te kunnen detacheren. Ten derde kan een bedrijf de werknemer in het kader van outplacement een onafhankelijke niveaumeeting willen meegeven.
- *intern gedreven*: voor bedrijven met een interne motivatie gaat het er in vrijwel alle gevallen om EVC als hulpmiddel te gebruiken om te 'bepalen waar mensen staan' t.b.v. intern personeelsbeleid en competentie management. Enkele malen is EVC genoemd als 'opsteker voor de werknemers'. De motivatie is dan persoonsgebonden, met de gedachte: "we laten zien hoe zeer we de medewerker waarderen en hij of zij houdt er ook nog iets aan over." Voor het bedrijf zelf is er op dat moment geen ander doel dan een tevreden werknemer.

Opvallend is dat de bedrijven met een meer extern gedreven gebruiksdoel – drie in deze pilot – allen reeds ruimere ervaring met EVC hadden.

### **Algemene opinie bedrijven ten aanzien van EVC**

Voor het merendeel van de participerende bedrijven was het project EVC-HBO de eerste kennismaking met het gebruik van EVC. Zonder uitzondering ervoeren de bedrijven de kennismaking als positief. De bedrijven zagen dan ook mogelijkheden voor toekomstig gebruik van EVC in het bedrijf. Het merendeel van hen gaf aan in toekomst EVC ook in te willen gaan inzetten voor werknemers op MBO-niveau.

De bedrijven die al eerdere ervaring hadden met EVC op MBO-niveau waren al positief gestemd en zijn dat ook gebleven.

### **Potentieel aan kandidaten EVC HBO per bedrijf**

Het lijkt er op dat het potentieel aan kandidaten voor EVC-trajecten naar HBO per bedrijf beperkter is dan voor EVC-trajecten op MBO-niveau. Dat is op zich logisch, omdat de meeste bedrijven minder functies op MBO+/HBO-niveau hebben. Daarnaast gaven bedrijven echter aan dat als er functies op HBO-niveau zijn, deze in de afgelopen jaren ingevuld waren met afgestudeerde HBO-ers.

Bij de werving van bedrijven zijn diverse bedrijven afgevallen omdat zij op dat moment geen kandidaten hadden voor EVC-HBO. Eenmaal participerende bedrijven bleken slechts in enkele gevallen vijf (of meer) technische kandidaten op MBO+ niveau te kunnen 'leveren'. De meeste deelnemende bedrijven hadden niet meer dan 2 à 3 werknemers voor deze pilot beschikbaar.

Uitbreiding van EVC-procedures HBO naar andere werkvelden biedt echter mogelijkheden. Diverse bedrijven hebben aangegeven belangstelling te hebben voor EVC voor kandidaten op het gebied van managementfuncties en op het snijvlak van technologie en commercie.

### **Motivatie kandidaten**

HRM-managers hebben nauwelijks problemen ondervonden om de door hen geselecteerde kandidaten te motiveren voor deelname aan EVC. Het is incidenteel voorgeko-

men dat een door het HRM geselecteerde kandidaat geen belangstelling had of niet gemotiveerd bleek voor het traject.

De kandidaten waren over het algemeen werknemers die gediplomeerd waren op MBO-niveau. Ook waren er enkele kandidaten zonder MBO-diploma; zij zijn na het voortgezet onderwijs meteen gaan werken en binnen het bedrijf stap voor stap doorgroeid naar hun huidige positie.

De kandidaten functioneerden volgens HRM op HBO-niveau en werkten veelal met collega's die ook op HBO-niveau functioneren en/of het HBO-diploma hebben. Zij hadden de ambitie zich verder te ontwikkelen.

Het waren werknemers die al ruim ervaring hebben opgedaan in het bedrijfsleven. De gemiddelde leeftijd wordt dan ook geschat op rond de 40 jaar.

De kandidaten functioneerden als technisch medewerkers in de clusters engineering, productiebegeleiding en productievoorbereiding. Een lijst van functies van deelnemers is opgenomen in bijlage 3 van het bijlagenrapport.

Het aantal gerealiseerde kandidaten was over het algemeen in overeenstemming met de inschatting die de HRM-managers bij aanvang van de pilot hadden. De werknemers die zij vanaf het begin als potentiële kandidaten beschouwden, waren in principe allen bereid tot deelname. Dat het beoogde doel van de pilot – vijf kandidaten per bedrijf – niet gehaald is, ligt aan het feit dat er bij de meeste bedrijven qua niveau niet meer kandidaten in aanmerking kwamen voor het traject.

Tevens bleek uit deze pilot dat werknemers die collega's kennis hebben zien maken met EVC gemotiveerd kunnen raken om zelf een dergelijk traject in te gaan. Illustratief in dit kader is het volgende voorbeeld.

Bij één van de pilot-bedrijven had reeds EVC-MBO plaatsgevonden. Voor de leidinggevende van enkele van deze kandidaten was dit aanleiding om zich aan te melden voor een EVC-traject voor zichzelf naar HBO. De betreffende persoon beschikte over geen enkel diploma. De pilot EVC-HBO heeft hem een rapportage opgeleverd die aantoonde dat hij op bepaalde competenties op HBO-niveau zat en soms zelfs daarboven. De kandidaat is daar volgens eigen zeggen "superblij" mee. Voelde hij zich in het verleden wel eens onzeker in bijvoorbeeld vergaderingen met directeurs en ingenieurs, nu wist hij dat hij qua niveau niet voor ze onderdeed. De respondent heeft het advies voor een verkort opleidingstraject gekregen en ging dit advies naar verwachting opvolgen.

### **Algemene ervaringen van bedrijven met betrekking tot de hogescholen**

Over het algemeen waren de bedrijven tevreden over de hogescholen. De redenen daarvoor waren wisselend. Het ene bedrijf was tevreden wanneer het traject verliep zoals afgesproken. Het andere was enthousiast over de assessor zelf en een derde was blij met het uiteindelijke resultaat. Alle bedrijven waren van mening dat er goed rekening werd gehouden met hun praktische wensen en dat de assessoren op dat gebied voldoende flexibel waren.

Minder wisselend waren de redenen wanneer een bedrijf negatiever gestemd was over de hogeschool. Deze kwam samengevat neer op een gebrek aan een goede en regelmatige communicatie. Drie bedrijven hebben aangegeven ontevreden te zijn, enkele andere

(in principe tevreden) bedrijven hebben ook knelpunten ervaren op dit gebied. Het betrof op hoofdlijnen het volgende.

- De bedrijven moesten vaak lang wachten op contact vanuit de hogeschool, zowel bij de start als tijdens het traject. Enkele bedrijven ervoeren het als zeer storend dat er bijvoorbeeld nauwelijks terugkoppeling plaatsvond door een hogeschool over de voortgang, de reeds geboekte resultaten en komende stappen in het traject.
- Daarnaast vonden enkele bedrijven de communicatie te 'schools' qua inhoud en jargon.

Bij één bedrijf is het EVC-traject in het geheel niet goed verlopen. Eén van de kandidaten was zeer teleurgesteld over de resultaten van de EVC. Op het merendeel van de competenties scoorde hij niet hoger dan MBO-niveau. De betreffende HRM-manager weet dit achteraf aan een iets te optimistische selectie van kandidaten.

### **Ervaringen bedrijven met het instrumentarium**

Bij het merendeel van de bedrijven was de EVC-procedure nog volop gaande. Bedrijven wilden dan ook nog niet oordelen over het instrumentarium; zij wilden eerst de uitkomsten van de trajecten bezien.

Voor wat betreft de ervaringen van bedrijven met het instrument wordt ingegaan op die onderdelen waar het merendeel van de bedrijven ervaringen mee hebben: voorlichting en portfoliobouw.

#### *Voorlichting aan kandidaten*

De voorlichting is in de meeste gevallen goed verlopen. De kandidaten vonden het duidelijk en begrepen wat er van hen verwacht werd. Enkele bedrijven maakten kritische kanttekeningen bij de inhoud van de voorlichting.

- De hogeschool had de voorlichting volgens hen onvoldoende afgestemd op de bedrijfssituatie en op het doel van de EVC. Een voorbeeld hiervan is dat de hogeschool de voorlichting op outplacement richtte, iets wat het bedrijf in het geheel niet ondersteunde. Een ander voorbeeld is dat de voorlichting door de hogeschool vrijwel uitsluitend was gericht op de mogelijkheden van scholingstrajecten bij de hogeschool, terwijl het bedrijf daar niet in geïnteresseerd was.
- De hogeschool zich volgens hen niet voldoende voorbereid op de achtergrond van de kandidaten. In twee gevallen was de voorlichting zozeer gericht op het domein engineering dat sommige kandidaten het gevoel hadden niet thuis te horen in het traject. Dit had tot gevolg dat enkele kandidaten hun deelname aan de pilot staakten. Overigens zijn andere kandidaten die dit overwogen na een extra gesprek met de assessor toch 'overgehaald' tot deelname.

#### *Portfoliobouw*

Vrijwel alle HRM-managers gaven aan dat de kandidaten dit onderdeel van het traject zwaar vonden, zowel qua tijdsinvestering als qua belasting. Het was voor kandidaten erg tijdrovend om bewijsstukken te verzamelen van alle competenties waarop zij getoetst wilden worden. Daarnaast vonden kandidaten het bij bepaalde aspecten erg lastig om bewijsstukken te verzamelen.

Ten gevolge daarvan beleefden de kandidaten de portfoliobouw als een zware druk. Er heerste onzekerheid dat zij niet 'zouden slagen' als zij bepaalde competenties niet door

papieren bewijsstukken konden onderbouwen. Die onzekerheid werd versterkt doordat de hogescholen over het algemeen vrij veel nadruk legden op het belang van de bewijsvoering. Voorbeelden van situaties waarin kandidaat het lastig vond bewijslast te verzamelen zijn de volgende:

- Een projectleider zat er over in hoe hij moest bewijzen in staat te zijn de leiding over een project te geven.
- Bewijs verzamelen wanneer je altijd praktisch uitvoerend bezig bent is ook lastig, zoals een machinebouwer ervoer; hoe kon hij bewijzen dat hij in staat was goede en werkende machines te bouwen?

Overigens zijn genoemde voorbeelden naar tevredenheid verlopen: de projectleider is uiteindelijk 'handtekeningen gaan verzamelen' van collega's onder een verklaring dat hij in staat was een project te leiden. De machinebouwer heeft ter ondersteuning foto's gemaakt van machines die hij ontwikkeld en gebouwd had.

#### *Tijdsinvestering in de EVC-procedure*

De HRM-managers zijn van mening dat hun eigen tijdsinvestering in de gehele procedure beperkt en acceptabel was. Over het algemeen betrof het gemiddeld één dagdeel per werknemer.

De HRM-managers hebben de werving van de kandidaten en het eerste contact met de hogeschool op zich genomen. Vervolgens is hun positie meer naar de achtergrond verschoven; bij de meeste bedrijven waren HRM-managers wel beschikbaar wanneer kandidaten of hogeschool klachten, vragen of opmerkingen hebben, maar bemoeiden zij zich verder niet actief met het traject.

De HRM-managers hadden beperkt zicht op de daadwerkelijke tijdsinvestering van kandidaten. De algemene indruk was dat het 'enkele dagen' in beslag nam. De kandidaten besteedden relatief de meeste tijd aan het samenstellen van het portfolio, waarvan een groot deel buiten werktijd. De andere 'EVC-stappen' vonden plaats onder werktijd. De HRM-managers zijn overigens van mening dat de relatief grote tijdsinvestering in de portfoliobouw niet onredelijk was, mits het traject resultaat voor het bedrijf zou opleveren.

### 3 UITVOERING PILOT BIJ HOGESCHOLEN

In dit hoofdstuk beschrijven wij de activiteiten en ervaringen van de hogescholen in de pilot. Achtereenvolgens komen hierbij aan bod:

- De stand van zaken in het HBO ten aanzien van EVC bij de start van de pilot.
- De selectie van de vijf hogescholen voor de pilot.
- De uitvoering van de werkzaamheden.
- De ervaringen van de hogescholen .

#### 3.1 Inleiding

EVC is in het HBO nog geen gemeengoed. Hoewel het begrip competenties door bijna alle opleidingen wordt gebruikt als men spreekt over de doelstellingen van de opleiding, is de rol die deze competenties spelen in het leerproces (nog) zeer uiteenlopend. Waar onderwijs en praktijk elkaar direct raken, zoals bij duale vormen van onderwijs (leren op de werkplek) is het gebruik van competenties het meest in zwang.

Het werken met EVC's komt pas na de introductie van competenties. Waar eerder werd gewerkt met vrijstellingen, kunnen studenten nu hun EVC's voorleggen om een eigen en korter traject door de opleiding af te leggen. De mogelijkheden zijn echter tot nu toe beperkt. Waar een EVC-procedure is geïntroduceerd, gaat het meestal om de instroom van mensen met een verwant MBO diploma die vervolgens een verkort HBO programma gaan doorlopen. Dat programma is dan nog in hoge mate gestructureerd en is dus nog niet echt maatwerk.

EVC als middel om competenties vast te stellen zonder daarbij op voorhand het behalen van een HBO diploma voor ogen te hebben (de 'brede' benadering), komt in het HBO nog niet voor.

Deze situatie werd bevestigd in de gesprekken die Hobéon voerde met circa tien hogescholen die in een eerder stadium aan de Stichting A+O hun belangstelling kenbaar hadden gemaakt om aan een pilot EVC-HBO deel te nemen. Bovendien bleek dat voor zover kennis en ervaring met de EVC methodiek bestond, deze meestal niet verder kwam dan de organisatorische eenheid (opleiding, sector, instituut) waar de kennis en ervaring zijn opgebouwd. Zo waren er opleidingen die relatief ver zijn en soms binnen hetzelfde gebouw opleidingen die nog moeten beginnen.

In de pilot is samengewerkt tussen bedrijven uit de Metalektro en hogescholen. Door middel van een terugkoppeling naar de Sectorraad Techniek en het Clusteroverleg Engineering van de HBO-Raad – het landelijk overleg van hogescholen met respectievelijk technische opleidingen en opleidingen engineering – werden hogescholen op de hoogte gehouden van de voortgang van de pilot.

### 3.2 Selectie van deelnemende hogescholen

Doel van de selectieprocedure was vijf hogescholen te vinden die min of meer direct in het project zouden kunnen stappen. Daarbij was ook uitgangspunt dat het niet op voorhand gaat om het behalen van een HBO-diploma (de 'smalle' benadering genoemd).

In maart 2004 heeft Hobéon gesprekken gevoerd over mogelijke deelname aan de pilot met negen hogescholen, dat wil zeggen met de afdelingen die een of meer opleidingen verzorgen voor de Metalektro. Het gaat hierbij om hogescholen/afdelingen die in een eerdere instantie al belangstelling voor het project hebben getoond in contacten met de Stichting A+O en de Vereniging FME-CWM. Voorafgaande aan deze gesprekken is aan de hogescholen een door Hobéon opgestelde gespreksnotitie toegezonden met informatie over de achtergrond, doelstelling, opzet, planning en financiering van de pilot. De notitie gaf tevens de vraagpunten die van de kant van Hobéon aan de orde zouden worden gesteld (zie bijlage 2 van het bijlagenrapport).

De uitkomsten van de gesprekken zijn aan de Stichting A+O voorgelegd en deze heeft een selectie gemaakt van scholen. De selectie is gemaakt op grond van de volgende criteria (in de volgorde als aangegeven):

- Beschikt de hogeschool reeds over een EVC-instrument (dan wel een belangrijke aanzet daartoe) dat direct in de pilot EVC-HBO kan worden ingezet.
- Beschikt de hogeschool reeds over dusdanige contacten met bedrijven dat deze direct kunnen worden ingezet in de pilot.
- Heeft de hogeschool ervaring met intakeprocedures die in belangrijke mate in de richting gaan van een EVC-procedure.
- Sluit de ontwikkeling van een EVC-procedure aan bij lopende ontwikkelingen in het (initiële) onderwijs of bij lopende projecten en hebben de uitkomsten van de pilot een directe doorwerking naar dit onderwijs.
- Beschikt de hogeschool naar verwachting over capaciteit voor de ontwikkeling en uitvoering van de EVC-procedure binnen de gegeven tijd.
- Neemt de hogeschool op een of andere wijze deel in landelijke netwerken zodat de resultaten ook langs deze weg doorwerking zullen hebben naar andere scholen.
- Zijn er in de betreffende regio qua diversiteit en dichtheid voldoende metalektro bedrijven die zijn aangesloten bij de Stichting A+O en die mede op grond van eerdere ervaring in aanmerking komen voor deelname in het project.

Gebleken is dat met toepassing van de eerste drie criteria drie van de scholen waarmee gesprekken zijn gevoerd direct geselecteerd konden worden. De overige twee hogescholen kwamen op de andere criteria voor een belangrijk deel gelijk uit en uiteindelijk heeft de overweging inzake het aantal en soort bedrijven in de regio de doorslag gegeven.



### 3.3 Planning en uitvoering

De procedure van intake en selectie van de hogescholen heeft vrij veel tijd gekost, omdat een zorgvuldige afweging gemaakt moest worden en contracten moesten worden opgesteld tussen Stichting A+O en de betreffende hogescholen voordat daadwerkelijk gestart kon worden.

In de maanden voor de zomervakantie van 2004 hebben de scholen intern voorbereidingen getroffen voor het project. Verder hebben voor zover al mogelijk contacten plaatsgevonden met de bedrijven die zich al via DIJK12 hadden aangemeld om kandidaten te leveren. In juni 2004 heeft in Utrecht een startbijeenkomst plaatsgevonden met alle betrokken hogescholen, Stichting A+O, DIJK12 en Hobéon. Tijdens de looptijd van het project hebben verder nog drie gezamenlijke bijeenkomsten in Utrecht plaatsgevonden met als afsluiting een overleg op 20 januari 2005. Tijdens het project is zowel tussen DIJK12 en Hobéon als tussen deze beide organisaties en de hogescholen ook bilateraal contact geweest over de voortgang. Bovendien is tussen hogescholen onderling contact geweest over het te gebruiken instrument en de procedure.

Uit de voorbereidende gesprekken met de scholen was gebleken dat zij alle op de een of andere manier reeds met een soort EVC-procedure ervaring hadden opgedaan. Deze ervaring had echter vooral betrekking op het laten instromen van oudere studenten met een MBO-diploma in de (post-)HBO-opleidingen. Een EVC-procedure zoals bedoeld in het project, was nog op geen van de hogescholen eerder uitgevoerd.

Mede vanwege de lopende (en nog lang niet afgeronde) discussie in het onderwijs over competenties, is met en door de deelnemende hogescholen een aantal keren intensief overleg geweest over de te volgen procedure en het te gebruiken instrumentarium. Ook is extra informatie geleverd over de mogelijke structuur en het gebruik van competenties in het kader van EVC's, onder meer in de vorm van het inhoudelijke instrumentarium genoemd in het vorige hoofdstuk.

In de bijeenkomsten is aan de orde gesteld dat de te ontwikkelen instrumenten en procedures moeten voldoen aan de minimale eisen van zorgvuldigheid, betrouwbaarheid en objectiviteit. Tegelijkertijd is naar voren gekomen dat het niet de bedoeling was om een uniforme EVC-procedure voor alle hogescholen te ontwikkelen en toe te passen. Verschillen kunnen juist leerzaam zijn, zeker in de situatie van een pilot.

De oorspronkelijke planning van het project was om in september de EVC-procedures af te nemen. Naast het ontwikkelen en vaststellen van het instrument en de procedures, was daarvoor nodig dat de selectie van deelnemers door de bedrijven had plaatsgevonden en dat er goede en zorgvuldige afspraken waren gemaakt tussen de hogescholen, de bedrijven en de werknemers die de procedure gingen doorlopen.

Zowel aan de kant van de instrumentontwikkeling als aan de kant van het aanleveren van en afstemmen met de bedrijven en de kandidaten bleek echter in veel gevallen meer tijd nodig te zijn. Dit had te maken met de afstemming binnen de hogescholen maar ook met de onbekendheid van de materie binnen de bedrijven. Bij de scholen was bovendien merkbaar dat men eerst het inhoudelijk proces op orde wilde hebben, alvorens zich tot de bedrijven te wenden. Scholen en bedrijven moesten elkaar bovendien eerst nog leren kennen. Daarbij ging het ook nog eens om een procedure die te maken had met het

functioneren van werknemers binnen het bedrijf en waarvan de resultaten mogelijk in het kader van een reorganisatie konden worden gebruikt. In een dergelijke situatie moesten doel en inhoud van de procedure en de wederzijdse verwachtingen eerst voor alle betrokkenen volledig duidelijk zijn voordat gestart kon worden.

De uitvoering van de procedures is begonnen op verschillende momenten vanaf september 2004. Zoals al in het vorige hoofdstuk is aangegeven zijn enkele bedrijven die aanvankelijk zouden meedoen alsnog afgefallen en zijn nieuwe bedrijven en kandidaten benaderd, hetgeen een nieuwe introductieperiode vereiste.

Op het moment van afsluiten van de pilot (februari 2005) was een aantal procedures die in de laatste maanden van 2004 zijn gestart nog in uitvoering. Deze procedures zijn of worden door de scholen nadien afgerond volgens plan.

### **3.4 Ervaringen van de hogescholen**

De ervaringen van de hogescholen met betrekking tot de ontwikkelde en toegepaste instrumenten en procedures zijn opgenomen in hoofdstuk 4. Ten aanzien van de algemene gang van zaken binnen het project merken de hogescholen het volgende op.

- De scholen zijn unaniem van mening dat de pilot EVC HBO waardevol is geweest en veel materiaal en inzichten heeft opgeleverd voor de toekomst. Nieuwe EVC-instrumenten en procedures zijn ontwikkeld en beproefd en men is bijzonder positief over de onderlinge uitwisseling en samenwerking. Ook de contacten met de bedrijven heeft men als leerzaam ervaren.
- Tegelijkertijd geven de scholen aan nog niet klaar te zijn. De instrumenten en procedures vragen op een aantal punten om verdere onderbouwing en fine-tuning en er moet verder gewerkt worden aan onderlinge vergelijkbaarheid van de uitkomsten. Dat is ook van belang voor bedrijven en werknemers om als het zo uitkomt de resultaten van een EVC-procedure die op de ene plaats is doorlopen mee te kunnen nemen om op een andere plaats een opleiding te gaan volgen. Het komen tot uitwisselbaarheid van de uitkomsten staat hoog op de agenda van de hogescholen nadat de lopende procedures zijn afgerond. Discussiepunt daarbij zal zijn in hoeverre uitwisselbaarheid ook leidt tot het direct overnemen van elkaars uitkomsten. Het ligt overigens voor de hand dat de uitwisseling van gegevens altijd zal verlopen via de kandidaat zelf en dat het in de eerste plaats betrekking zal hebben op de smalle EVC variant.
- Alle scholen geven aan hun gezamenlijke activiteiten na de pilot voort te willen zetten.
- Een EVC-procedure werkt alleen goed als de kandidaat naast de motivatie vanuit het bedrijf ook zelf gemotiveerd is om deze te doorlopen.
- Door het gebruik van breed geformuleerde competenties kunnen in een EVC-procedure misverstanden ontstaan over het niveau van de kandidaat. Terwijl men door ervaring op algemene competenties goed of soms zelfs zeer goed scoort op het HBO-niveau, blijkt vervolgens bij instroom naar een HBO opleiding dat men toch om deze met succes af te kunnen sluiten vaak nog veel in moet halen op het gebied van de vakmatige kennis. Dit vraagt om een nadere discussie over het vaststellen van basiscompetenties voor de betreffende vakgebieden en functies waarmee een eensluidende vertaling kan worden gemaakt van de uitkomsten van de EVC-

procedure naar een studieadvies. Deze discussie wordt wel gevoerd op hogescholen onder andere in het kader van de zij-instroom (studenten die op grond van eerder diploma en/of werkervaring in aanmerking komen voor vrijstellingen) maar heeft nog niet tot een breed debat of algemene geldende conclusies geleid.



## 4 EVC-PROCEDURES EN –INSTRUMENTEN

In dit hoofdstuk worden de instrumenten en procedures beschreven die door de hogescholen zijn ontwikkeld en toegepast in het kader van EVC.

Allereerst definiëren wij wat onder ‘instrument’ en ‘procedure’ worden verstaan. Op basis hiervan presenteren wij in een schema de instrumenten en procedures van de hogescholen. Wij sluiten af met een aantal algemene opmerkingen van de hogescholen over de instrumenten en procedures.

### 4.1 Begripsbepaling

Onder het instrument verstaan we hierbij alle methoden waarmee metingen hebben plaatsgevonden van de kandidaten. Het gaat dan om vragenlijsten, interviews, testen en observaties inclusief de bijbehorende materiële producten die de antwoorden onderbouwen (zoals diploma's, rapporten, artikelen en projectpresentaties).

Onder de procedure verstaan we een procesbeschrijving waarin de stappen die achtereenvolgens worden genomen schematisch worden beschreven. Instrumenten en procedures per hogeschool zijn niet los van elkaar te zien en zijn daarom in één schema gezet. In bijlage 8 van het bijlagenrapport zijn de procedures van de vijf hogescholen in de vorm van stroomschema's opgenomen.

### 4.2 Overzicht instrumenten en procedures EVC

In navolgend schema worden achtereenvolgens de instrumenten en procedures gepresenteerd die de hogescholen hebben ontwikkeld en toegepast in de EVC-pilot. In bijlage 8 van het bijlagenrapport zijn alle procedures opgenomen.

In het schema wordt op een aantal plaatsen verwezen naar het ‘Instrument van DIJK12’. Dit instrument (zie bijlage 5 van het bijlagenrapport) betreft een door DIJK12 binnen het project ontwikkelde vragenlijst voor de inventarisatie van de competenties van de kandidaten voor het EVC-traject. De vragenlijst is gebaseerd op de beroepspraktijk bij bedrijven en toegespitst op de vakgebieden Werktuigbouwkunde (WTB) en Elektrotechniek (E). In verband met de koppeling naar de HBO-opleidingen WTB en E is hieraan toegevoegd een ‘koppelingsdocument’ (zie bijlage 7 van het bijlagenrapport) waarin de koppeling wordt gemaakt naar de betreffende opleidingscompetenties zoals gebruikt in het project ‘Competent HTNO’ waarin de hogescholen met technische opleidingen samenwerken. De vragenlijst en het koppelingsdocument zijn voorafgaande aan de uitvoering van de EVC-trajecten ter beschikking gesteld van de hogescholen. Een van de deelnemende hogescholen heeft zelf een aanvulling op de vragenlijst gemaakt voor het vakgebied Technische Bedrijfskunde (TBK).

In het schema is per hogeschool zowel bij het instrument als bij de procedure een aantal opmerkingen opgenomen. Het schema geeft bovendien per hogeschool een aantal randvoorwaarden voor een EVC-traject zoals de inzet van assessoren, de verwachte doorlooptijd en de verwachte kosten die aan een kandidaat in rekening zullen worden gebracht.

	Hogeschool Zeeland Middelburg	Hanzehogeschool Groningen	Hogeschool Windesheim Zwolle	Fontys Hogeschool Eindhoven	PT Groep/Hogeschool van Utrecht
Gebruikt instrument (meetmethoden)	Portfolio. Criteriumgericht interview . Simulatie. Praktijkassessment.	Portfolio (instrument DIJK12). Capaciteitentest (MCT-H test). Criteriumgericht interview.	Portfolio (instrument DIJK12 met kleine uitbreiding). 360 graden feedback (als onderdeel van portfolio). Assessmentgesprek. Eventueel aanvullend capaciteiten- test en motivatie / leerstijlentest.	Portfolio (instrument DIJK12) met uitbreiding naar TBK. Assessmentgesprek.	Portfolio (instrument DIJK12, ook voor E gehanteerd). 360 graden feedback (als onderdeel van het portfolio). Interview/assessmentgesprek. Eventueel scholingsadvies.
Opmerkingen over het instrument	Voor portfolio is gebruik gemaakt van eigen indeling van competenties van de hogeschool.  Praktijktest nodig omdat veel com- petenties niet op andere wijze zijn aan te tonen.  Erkenning volgt als competentie scoort op minimaal 2 van de 4 deelinstrumenten.	Bij portfolio alleen bewijsstukken toevoegen als competentie ligt op niveau 3 of 4, niveaus 1 en 2 komen niet in aanmerking voor erkenning op HBO-niveau (niveaus als be- schreven in het instrument van DIJK12)  Probleem bij portfolio is ontbreken van beoordelingsindicatoren en wegingsfactoren.  Capaciteitentest (copyright NOA) is als proef in de fase van de herken- ning opgenomen om te zien of kandidaat HBO opleiding aankan (bij waardering volgt formele test).	Van elk bewijsstuk in de portfolio moet een STAR-formulier (Situaties – Taken – Acties – Resultaten) worden bijgevoegd.  Aanvullende capaciteitentest en motivatie/leerstijlentest als uitkomst assessmentgesprek daartoe aanlei- ding geeft en studieadvies aan de orde is.	Instrument en procedure passen binnen opzet en werkwijze van het Competentie Ontwikkel Punt (COP) Eindhoven waarin MBO, HBO en WO samenwerken.	Er vindt een uitgebreide intake plaats aan de hand van de ingevulde inventarisatielijst.  Invullen portfolio gebeurt geheel digitaal.  Interview vindt plaats aan de hand van de STAR(T) methodiek.  Meer uniformering nodig in waarde- ring en weging van de uitkomsten.
Toegepaste proce- dure	Procedurebeschrijving (bijlage 8)	Stroomschema (bijlage 8)	Procedurebeschrijving (bijlage 8)	Processchema (bijlage 8)	Stroomschema (bijlage 8)
Stappen/fasen in de procedure	Bedrijfsbezoek door assessoren. Voorlichtingsavond op hogeschool. Invullen portfolio. Interview door assessoren Mogelijk praktijktest	Informatiefase. Beoordeling werkplek door asses- sor/contactpersoon Invullen CV (eerste selectie). Invullen portfolio. Interview door assessoren. Erkenning door examencommissie. Rapportage naar deelnemer en bedrijf. Indien gewenst opleiding op maat (anders alleen erkenning).	Introductie bij bedrijf inclusief uitleg over procedure en portfolio. Invullen portfolio. Quick scan door assessoren. Assessmentgesprek. Bespreking resultaten met deelne- mer. Voorstel aan examencommissie voor vrijstellingen.	Intake (eerste screening). Gesprek met personeelsfunctiona- ris. Toelichting aan betrokkenen, PZ en eventueel lijnchefs. Invullen portfolio. Eerste beoordeling portfolio. Interview met kandidaat. Beoordeling portfolio en uitkom- sten gesprek door assessoren. Verslaglegging EVC-procedure. Opstellen POP en studieadvies.	Intakegesprek. Handleiding voor invullen digitaal portfolio met indicatoren voor aantonen competenties. Interview door assessoren. Verslaglegging met inschaling niveau competenties in relatie tot beoogde opleiding.

	Hogeschool Zeeland Vlissingen	Hanzehogeschool Groningen	Hogeschool Windesheim Zwolle	Fontys Hogeschool Eindhoven	PT Groep/Hogeschool van Utrecht
Erkenning	Nog niet bekend, waarschijnlijk door examencommissie van de hogeschool.	Door examencommissie van de hogeschool.	Door examencommissie van de hogeschool.	Door examencommissie van de hogeschool.	Erkenning door middel van verslaglegging, bij relatie met opleiding (en studieadvies) erkenning door examencommissie van de hogeschool.
Opmerkingen over de procedure	Suggestie: inbouw adviesfase: eventueel advies traject niet verder te volgen, eventueel van aantal competenties aangeven dat ze 'aannemelijk' zijn of 'vermoedelijk aanwezig' zijn. Daarna komt een fase waarin via praktijktest mogelijke competenties worden aangetoond. Daarna ook studieadvies geven.	Kandidaten konden portfolio laten beoordelen op volledigheid van de inhoud door de begeleider, komt nog quickscan waarmee kandidaat zelf portfolio hierop kan beoordelen.	Uitgangspunt is dat EVC-traject een overeenkomst is tussen hogeschool en kandidaat.  Voorstel voor vrijstellingen wordt in principe overgenomen door examencommissie mits inschrijving binnen 1 jaar plaatsvindt.  Aanwezigheid assessor uit het eigen vakgebied ook goed voor soepel verlopen van assessmentgesprek.	Kandidaten praten makkelijker vanuit context naar competenties dan andersom.  Altijd instituutserkenning nodig in verband met latere instroom.	Wordt tripartite overeenkomst gesloten.
Assessoren	Steeds twee assessoren vanuit hogeschool. Mogelijk bij praktijktest inschakeling (door hogeschool opgeleide) bedrijfsassessor	Steeds twee assessoren betrokken die gecertificeerd zijn.	Twee assessoren per deelnemer waarvan minimaal één uit het betreffende vakgebied.	Steeds 2 assessoren met kennis van het vakgebied en empathie voor het werkveld.	Twee assessoren waarvan één met expertise binnen betreffende vakgebied.
Doorlooptijd EVC-procedure	3 à 4 maanden	Circa 3 maanden.	2 tot 4 maanden.	Nog niet bekend.	Minimaal 2 maanden.
Verwachte kosten	Euro 1.000-1.500	Nog niet bekend.	Circa Euro 1.500	Circa Euro 1.000	Euro 1.000-1.250 (ex BTW)
Bezwaar	Nog niet bekend.	Procedure van bezwaar aanwezig.	Formele beroepsprocedure aanwezig.	Nog niet bekend.	Nog niet bekend.

## **4.3 Algemene opmerkingen van de hogescholen over de instrumenten en procedures**

### **4.3.1 Instrumenten**

- Het gebruik van competenties en het invullen van het portfolio kan lastig zijn voor werknemers met een MBO achtergrond. Mogelijke alternatieven zijn de lijst eerst met een begeleider van de hogeschool door te nemen, meer uitleg en aanwijzingen te geven voor de invulling en meer uit te gaan van het 'eigen verhaal' van de kandidaat (van context naar competentie in plaats van andersom).
- Lastig voor kandidaten en voor assessoren is ook dat deelinstrumenten (portfolio, 360 graden feedback, motivatietest) vaak gebruik maken van verschillende vraagpunten en indelingen waardoor de uitkomsten niet altijd goed vergelijkbaar zijn op hun bijdrage aan het verworven hebben van bepaalde competenties.
- Voor zover chefs worden betrokken in de beoordeling moet er rekening mee worden gehouden dat deze meestal ook niet zijn ingevoerd in het denken in competenties.
- Veel verworven kennis van kandidaten sluit niet direct aan bij brede HBO competenties. Voorzover aan de orde is een vertaling dan lastig.
- Bij komende veranderingen in competenties (bijvoorbeeld de invoering van opleidingsoverstijgende domeincompetenties) moet het instrument worden aangepast. Instrument zal ook in veel gevallen 'gespiegeld' worden aan de competenties van de eigen opleidingen van de hogeschool, landelijke vergelijkbaarheid wordt lastig als hogescholen hun eigen weg gaan.
- Bij het gebruik van een digitaal portfolio moet rekening gehouden worden met grote bestanden. Bovendien zijn niet alle bewijzen ook digitaal aanwezig of te digitaliseren.

### **4.3.2 Procedures**

- In het algemeen blijkt de procedure veel tijd te kosten. Het betekent een relatief zware belasting voor de kandidaat die deze materie niet kent en het invullen van het portfolio en het verzamelen van de bewijzen meestal naast zijn gewone werk moet doen. Van belang is dat de kandidaat zelf gemotiveerd is (in de pilot was er soms sprake van 'gelegenheidskandidaten' en dan werkt het niet). Een van de hogescholen stelt in dit verband dat een EVC alleen zinvol is als er een leerbehoefte bestaat bij de kandidaat (naast eventuele motivatie vanuit het bedrijf).
- Goede voorlichting en intake zijn essentieel voor de kwaliteit van de procedure. Alleen als alle betrokkenen goed op de hoogte zijn van de opzet en de inhoud van de procedure en dezelfde begrippen hanteren, kunnen ook de betrouwbaarheid en validiteit van de procedure worden gegarandeerd.
- Om demotivatie en teleurstelling te voorkomen is het aan te bevelen door middel van een uitgebreide intake of quick scan al in een vroegtijdig stadium vast te stellen of het zinvol is met de procedure door te gaan.



## 5 CONCLUSIES

In dit hoofdstuk presenteren wij onze conclusies ten aanzien van achtereenvolgens EVC in de bedrijven, EVC in de hogescholen en tot slot de instrumenten en procedures.

### 5.1 EVC in de bedrijven

#### 5.1.1 EVC beperkt op het netvlies van bedrijven

EVC staat nog niet duidelijk op het netvlies van HRM-managers in de metalektror. Ten gevolge van deze onbekendheid was de werving arbeidsintensief, duurde het relatief lang voordat een bedrijf de besluitvorming over een eventuele deelname had genomen en is het streefaantal van 25 bedrijven voor deze pilot niet volledig gehaald.

Het merendeel van de ruim 80 metalektror bedrijven die in het kader van deze pilot zijn benaderd kende EVC niet. Competentiemanagement blijkt een belangrijk sleutelwoord om bedrijven te stimuleren EVC toe te passen.

Het pilot-project EVC-HBO heeft er toe bijgedragen dat

- bedrijven gericht geïnformeerd worden over mogelijkheden van EVC;
- bedrijven gestimuleerd worden praktische ervaringen op te doen met het EVC. Het merendeel van de deelnemende bedrijven in de pilot had nog geen eerdere ervaringen met EVC.

Op basis van de ervaringen kan verder worden geconcludeerd dat als bedrijven voor de eerste keer praktische ervaring opdoen met EVC, zij interesse krijgen voor verdere toepassing van EVC in het bedrijf.

#### 5.1.2 EVC is maatwerk

Bedrijven hebben uiteenlopende verwachtingen, redenen en doelstellingen bij de inzet van EVC. Dit varieert van 'hulpmiddel om te bepalen waar mensen staan in het kader van het HRM-beleid' tot 'gerichte diplomering van de kandidaten'.

Het lijkt erop dat als bedrijven meer ervaring met EVC hebben, EVC vaker wordt ingezet voor extern gericht strategisch bedrijfsbeleid zoals kwaliteitsborging voor afnemers/markt en detachering.

Bedrijven verwachten dat de aanpak en opbrengst van de EVC-procedures aansluiten bij de specifieke bedrijfsdoelstellingen en achtergronden van de kandidaten. Dit vraagt inleving van de aanbieders van EVC in de specifieke bedrijfssituatie en afstemming met het bedrijf over de inrichting en opbrengst van de EVC-procedures.

### **5.1.3 Communicatie is essentieel**

Er zijn op dit moment nog nauwelijks uitspraken te doen over de mate waarin de in deze pilot ontwikkelde instrumenten en procedures daadwerkelijk voldoen voor bedrijven en wat de sterke c.q. zwakke kanten van een bepaalde aanpak zijn.

Duidelijk is echter wel dat de wijze waarop en de frequentie van de communicatie tussen aanbieders en bedrijven van essentieel belang is voor de mate waarin bedrijven een EVC-procedure als succesvol beoordelen. Deze communicatie betreft alle facetten van de EVC: het inleven in de bedrijfssituatie, heldere communicatie over de procedure en voortgang, duidelijkheid over de te leveren informatie door kandidaten en de wijze waarop de resultaten verwoord worden.

### **5.1.4 Gevraagde bewijslast moet functioneel zijn**

De samenstelling van het portfolio wordt door kandidaten als een zwaar onderdeel van de procedure ervaren. Dit wordt op zichzelf niet als zeer problematisch gezien, mits hetgeen dat wordt verzameld ook functioneel is voor het uiteindelijke resultaat.

Op basis van ervaringen blijkt dat de gevraagde bewijslast ook betrekking heeft op aspecten die reeds door de functie die de kandidaat bekleedt 'bewezen' zouden moeten zijn. Zo wordt bijvoorbeeld bewijsvoering gevraagd van leidinggevende capaciteiten bij kandidaten die zelfstandig een leidinggevende positie in het bedrijf bekleeden. De gevraagde bewijsvoering is dan niet zozeer gericht op de verworven competenties van de kandidaat maar meer op de competentheid van het personeelsbeleid van het bedrijf.

## **5.2 EVC in de hogescholen**

### **5.2.1 De tijd is rijp voor EVC**

De hogescholen hadden bij de start van de pilot nog (vrijwel) geen ervaring met EVC. Zeker in de omvang van de pilot was EVC geheel nieuw voor hen. In enkele gevallen was overigens wel elders in de hogeschool al enige ervaring met EVC opgebouwd. De reden voor deze nog beperkte oriëntatie op EVC was dat de hogescholen nog nauwelijks benaderd waren door bedrijven met vragen over of verzoeken om EVC-trajecten.

Niettemin was en is de belangstelling van de hogescholen voor EVC om twee redenen groot.

- Ten eerste vindt in het gehele beroepsonderwijs een ontwikkeling plaats naar competentiegericht leren. Startpunt en sluitstuk van elk leertraject is het beoordelen van de competenties die de student bij het begin van het leertraject al in huis had respectievelijk aan het einde van dit traject heeft verworven. De procedures en de instrumenten die hierbij worden ingezet – een competentieprofiel als referentiekader, een portfolio waarin de competenties zijn vastgelegd en het assessment – zijn in essentie eender aan die van EVC. De verwachting van de hogescholen was en is daarom dat

- EVC een impuls geeft aan hun eigen ontwikkelingen op het gebied van competentiegericht beoordelen en vice-versa, zowel qua aanpak als qua inhoud.
- Net zoals in het onderwijs competentiegericht leren in groeiende belangstelling staat verwachten hogescholen dat EVC in het kader van employability steeds meer aandacht krijgt in de bedrijfstakken. Door deelname aan de pilot kunnen de hogescholen zich hiervoor versneld toerusten. Dit verbetert hun uitgangspositie om EVC-kandidaten te beoordelen en zo mogelijk ook toe te leiden naar een HBO-opleiding.

De pilot was al met al goed getimed. Hoewel hogescholen EVC voorshands niet tot hun kernactiviteiten rekenen (vanwege de beperkte marktvraag), is om bovenstaande redenen de belangstelling hiervoor sterk groeiende. Het gegeven dat alle pilotscholen door willen gaan met EVC, zo mogelijk in gezamenlijk verband, vormt hiervan een bevestiging.

### **5.2.2 EVC levert informatie voor competentiegericht opleiden en beoordelen in het HBO**

De pilot had als doel het realiseren van een in de praktijk beproefd EVC-instrumentarium. Daarnaast ging de interesse uit naar de vraag in hoeverre met het EVC-instrumentarium mogelijk nieuwe competenties in het werkveld zouden kunnen worden gesignaleerd, waarop het onderwijs vervolgens zou kunnen inspelen via opleidingen en/of nascholingstrajecten. Vanuit die optiek zouden de inhoudelijke uitkomsten van de EVC-trajecten de hogescholen een spiegel kunnen voorhouden in hoeverre de landelijke opleidingsprofielen actueel en relevant zijn.

Die nieuwe competenties hebben zich in de pilot niet gemanifesteerd. Daarbij tekenen wij overigens het volgende aan.

Voor het inventariseren van competenties bij kandidaten is een EVC-checklist gemaakt, gebaseerd op beroepscompetenties bij bedrijven (de aldus ontwikkelde checklist wordt door de pilot-bedrijven herkend en adequaat bevonden). Het was evenwel binnen de pilot niet zonder meer mogelijk om de inhoud van deze checklist gedetailleerd te vergelijken met de landelijke opleidingsprofielen, teneinde daarmee de actualiteit en relevantie van deze profielen te kunnen beoordelen. De landelijke HBO-opleidingscompetenties zijn namelijk veel breder en globaler van aard dan de beroepscompetenties. Dit is waarschijnlijk inherent aan het feit dat het HBO veel minder dan het MBO opleidt voor betrekkelijk nauw omschreven beroepen. Bovendien kennen de landelijke opleidingsprofielen een grote vrije ruimte voor de afzonderlijke instellingen voor eigen hogeschool- of regio-specifieke uitwerkingen.

Hoewel er dus geen één-op-één beoordeling mogelijk was tussen het EVC-instrumentarium en de opleidingsprofielen, levert dit instrumentarium en de inhoudelijke uitkomsten van de EVC-trajecten voor de hogescholen wel degelijk belangrijke informatie op voor het competentiegericht opleiden en beoordelen van beroepsbeoefenaren. In het EVC-instrumentarium zijn namelijk de beroepscompetenties geoperationaliseerd in meetbare indicatoren. Deze indicatoren beschrijven waarneembare handelingen, werkstukken of andere prestaties van de kandidaat die op de aanwezigheid van een of meer competenties wijzen. Deze operationalisering bleek voor de hogescholen van grote waarde in hun ontwikkeling naar het competentiegericht beoordelen van studenten in

het reguliere onderwijs (zie 5.2.1). In het reguliere onderwijs geldt immers dezelfde opgave als bij EVC om zo objectief en zorgvuldig mogelijk tot bewijsvoering over competenties te komen.

De pilot is nog onvoldoende afgerond om ook de inhoudelijke terugkoppeling naar de opleidingsprofielen – zowel per hogeschool als landelijk – te kunnen plegen. Dit is niettemin een waardevolle slag die zeker nog gemaakt moet worden. Bij de aanbevelingen in hoofdstuk 6 komen wij hierop terug.

### **5.2.3 Erkend competent: waartoe en waarin?**

De voorgaande paragraaf zou kunnen suggereren dat HBO-opleidingprofielen altijd de meetlat zijn voor het vaststellen van de competenties van een kandidaat en van een eventueel daarop te baseren persoonlijk ontwikkeltraject naar een HBO-diploma. In veel gevallen zal daar overigens ook wel sprake van zijn. Zowel de werkgever als de kandidaat hechten grote betekenis aan het algemeen geldende civiele effect van een HBO-diploma.

In de pilot hebben enkele hogescholen dan ook de opzet en inhoud van hun opleidingsprofielen en de checklist zoveel mogelijk met elkaar in lijn gebracht. Toch kent deze benadering twee belangrijke beperkingen waar het gaat om het in beeld brengen en waarden van competenties van kandidaten, zo bleek in de pilot.

De eerste beperking is dat opleidingsprofielen de vereiste startcompetenties van afgestudeerden beschrijven. Met name in de eerste jaren na hun intrede is vooral de vakinhoudelijke bagage bepalend voor hun opereren op HBO-niveau in het werkveld. Bij EVC-kandidaten in de pilot is daarentegen meermalen een veel algemener HBO-denken werkniveau vastgesteld. Dit niveau is niet zozeer gestoeld op diezelfde specifieke vakinhoudelijke bagage, maar op ervaring als resultaat van meerjarig opereren (en vaak ook leidinggeven) in een technisch werkveld. Voor EVC-kandidaten wordt het HBO-niveau dus niet door dezelfde (start)competenties bepaald als voor de groep die zojuist een opleiding heeft afgerond. Een opleidingsprofiel als meetlat doet de EVC-kandidaten op dit punt dus al snel te kort (bij kandidaten met een beperkte werkervaring geldt dit wellicht in mindere mate).

Een tweede beperking aan deze benadering is dat de competenties van EVC-kandidaten nooit aan één specifieke HBO-opleiding te relateren zijn, maar aan een samenstel van technische en niet-technische. Ook hiervoor geldt dat een meetlat die gebaseerd is op één opleidingsprofiel dat bredere, mogelijk zeer relevante competentieprofiel van de kandidaat onvoldoende in beeld brengt.

Dit betekent dus dat vóór de start van de EVC-procedure duidelijk moet zijn waartoe de EVC-procedure dient, of – in andere woorden – waartoe de kandidaat competent moet zijn.

Als het doel is om vast te stellen wat een kandidaat al in huis heeft om een specifiek HBO-diploma te verwerven, is koppeling aan het competentieprofiel van de betreffende opleiding vanzelfsprekend. Dat de kandidaat waarschijnlijk nog op vele andere gebieden competent is, is bij deze smalle benadering van EVC in eerste instantie niet relevant.

Een wat bredere variant hierop is dat de kandidaat een nog niet nader gespecificeerd HBO-diploma wil bereiken. In dat geval heeft de beoordeling van competenties een bredere focus, leidend tot een advies voor een diplomatraject naar een of meer opleidingen.

Keerzijde van beide benaderingen van EVC – smal en minder smal – is dus dat vanwege die oriëntatie op een regulier HBO-diploma en de daaraan verbonden competentie-eisen mogelijk zeer waardevolle competenties van de kandidaat niet of onvoldoende in beeld komen.

Een alternatief hiervoor is een bedrijfs- of bedrijfstakspecifieke invulling van de checklist. Hiermee kunnen de mogelijkheden van een door het bedrijf gewenste competentieontwikkeling worden vastgesteld. Een dergelijke checklist zou zowel vanuit de optiek van werkgevers als van medewerkers ontwikkeld kunnen worden. De uitkomsten van bijvoorbeeld de Arbeidsmarktmonitor bieden bouwstenen voor het formuleren van de competenties die vanuit deze optiek relevant zijn. In deze benadering is een koppeling met opleidingsprofielen niet strikt noodzakelijk (dit zou overigens wel te overwegen zijn vanuit een eventueel later perspectief op het alsnog volgen van een opleiding).

Een dergelijke brede benadering van EVC veronderstelt een uitgewerkte visie van de bedrijven op hun competentie-management, uitgewerkt in competentieprofielen en ontwikkelpaden voor hun medewerkers. In de pilot hebben wij slechts in enkele gevallen voorbeelden van dergelijke competentieprofielen aangetroffen. Op dat punt lijkt nog een hele weg te gaan en is de brede benadering van EVC nog grotendeels toekomstmuziek. De vraag hierbij is bovendien welke rol hogescholen kunnen en willen spelen in deze brede EVC-benadering.

Terzijde merken wij nog op dat de brede benadering wellicht een bedreigend effect kan hebben op medewerkers. In deze opzet wordt van kandidaten immers heel direct de maat genomen voor wat betreft hun bijdrage aan de verdere ontwikkeling van het bedrijf. Bij de aanbevelingen over de verdere introductie van EVC gaan wij op dit punt nader in.

#### **5.2.4 Netwerken met bedrijven en MBO zijn nog beperkt**

De netwerken tussen de pilot-hogescholen en bedrijven zijn beperkt van omvang dan wel intensiteit. Doorgaans heeft een hogeschool met hooguit enkele bedrijven regelmatig overleg over relevante nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs en het bedrijf (zoals bijvoorbeeld EVC). De meeste contacten zijn betrekkelijk geformaliseerd van karakter en hebben betrekking op begeleiding van stagiaires en afstudeerders.

Voor de start van de EVC-pilot betekende dit dat er geen uitgebreide netwerken van bedrijven (en beslissers daarbinnen!) waren die voor deelname aan de pilot snel en persoonlijk benaderd konden worden. De uitvoering van de pilot betekende voor de meeste pilotscholen bovendien een andere, intensievere omgang met de betreffende bedrijven dan tot dan toe gebruikelijk was. Overigens ervoeren de pilotscholen ook op dit punt van netwerking en relatieontwikkeling EVC als een verrijking van hun activiteiten.

Bij de start van de pilot stond ook voor ogen om tijdens het project een koppeling te leggen met het MBO. De overweging hierbij was MBO en HBO wederzijds gebruik zou-

den kunnen maken van elkaars ervaringen en instrumenten. Naar de arbeidsmarkt zou het bovendien goed zijn om één samenhangend EVC-aanbod te kunnen doen, overwegende dat er waarschijnlijk een grote groep medewerkers is die deels op MBO- en deels op HBO-niveau functioneren.

Deze koppeling met het MBO kon in de looptijd van de pilot niet tot stand worden gebracht. De belangrijkste reden hiervoor is dat de hogescholen eerst voor zichzelf concreet moesten maken wat in hun situatie de beste EVC-aanpak zou zijn, alvorens met ROC's afspraken te kunnen maken over krachtenbundeling of afstemming. Achteraf bezien is de koppeling met het MBO dus te vroeg gepland. Nu de pilot is afgerond kunnen de hogescholen met een concretere agenda het overleg hierover aangaan met de ROC's.

Eén hogeschool heeft al wel tijdens de pilot concepten uitgewisseld met het lokale ROC.

### **5.3 Instrumentarium en procedure**

#### **5.3.1 EVC-instrumenten en –procedures lijken functioneel**

De instrumenten en procedures leidden tot voldoende objectieve en reproduceerbare uitspraken over de competenties van de kandidaten. Hierbij plaatsen wij overigens het voorbehoud dat vanwege de doorlooptijd van de pilot maar bij vijf bedrijven de gehele procedure is afgerond.

De functionaliteit kan overigens nog worden verhoogd door de afzonderlijke beoordelingsinstrumenten meer op één competentieprofiel als referentiekader te baseren. Dat voorkomt onnodige inzet van tijd (voor het omzetten van de informatie) en vermindert het risico van informatieverlies.

#### **5.3.2 Dekkende financiering in principe haalbaar**

De pilothogescholen hebben de feitelijke kosten van de EVC-procedure in kaart gebracht. Vanzelfsprekend zijn in de pilot extra kosten gemaakt die verband houden met de ontwikkeling van het instrumentarium en de procedure. Bovendien is tijdens de pilot vastgesteld dat diverse onderdelen van de aanpak aanzienlijk efficiënter moeten en kunnen (zie 5.2.2). Deze omstandigheden in aanmerking nemende lijkt een kostprijs tussen € 1.000,- en € 1.500,- voor een EVC-procedure haalbaar. (Deze bedragen worden momenteel ook elders in de markt gehanteerd, onder meer in het kader van EVC-Techniek.)

#### **5.3.3 Voor de toekomst: kwaliteit en reproduceerbaarheid**

De pilot onderstreept het belang van kwaliteit van het instrumentarium en zorgvuldigheid in de gehele procedure; vanaf de allereerste communicatie met potentiële kandidaten tot en met de begeleiding bij een eventueel opleidings- of scholingstraject. Twee factoren vragen hierbij bijzondere aandacht.

Allereerst zijn dat de competenties van de assessoren. De assessoren zijn de continue factor in de gehele EVC-procedure. Zij zijn in laatste instantie doorslaggevend voor de

kwaliteit van deze gehele procesgang. De pilot wees uit dat hiervoor naast materiedeskundigheid ook competenties op het gebied van gespreksvoering en verslaglegging cruciaal zijn. Training en opleiding van assessoren is noodzakelijk om hun kwaliteit op niveau te brengen en te houden.

Enkele malen kwam vanuit het werkveld de vraag naar voren in hoeverre de procedures van de vijf pilothogescholen tot dezelfde uitkomsten leiden. Bijvoorbeeld voor bedrijven met meerdere vestigingen in het land is dit een belangrijk punt.

De pilotscholen hebben afgesproken dit aandachtspunt in gezamenlijk overleg verder op te pakken. Eén uniforme EVC-aanpak lijkt voorshands niet haalbaar en waarschijnlijk ook niet nodig voor dit doel. Wél is denkbaar dat de hogescholen afspreken om over en weer de resultaten van assessments over te nemen. Het is vervolgens aan de betreffende hogeschool om in overleg met de kandidaten een eventueel opleidingstraject te formuleren.

De wederzijds erkenning zou overigens ook uitvloeisel kunnen zijn van een aan de hogeschool toegekend EVC-keurmerk.





## 6 AANBEVELINGEN

### 6.1 Aanbevelingen aan de bedrijfstak

Met de pilot EVC-HBO heeft de bedrijfstak Metalektro een impuls gegeven aan de ontwikkeling van instrumenten ten behoeve van EVC-trajecten voor werknemers op HBO-niveau. In deze paragraaf wordt een aantal aanbevelingen geformuleerd aan de bedrijfstak.

Uit de pilot blijkt dat EVC, het instrument als zodanig alsook de gebruiksmogelijkheden ervan, bij veel bedrijven beperkt op het netvlies staat. Voor veel pilot-bedrijven was EVC iets geheel nieuws. Voor deze bedrijven geldt dus ook dat zij nu een kennismaking hebben gehad met EVC en dat het strategisch denken over EVC en mogelijke inpassing in HRM nu pas een aanvang gaan nemen.

De pilot is er onder andere op gericht geweest hogescholen ervaring te laten opdoen met EVC bij metalektrobedrijven. Ook voor de in de pilot betrokken hogescholen was dit dus een eerste vingeroefening en moet een en ander nog verder worden uitgewerkt en in de markt worden gezet.

Een van de belangrijkste conclusies is dan ook dat zowel de vraag naar als het aanbod van EVC op HBO-niveau, en daarmee de markt, nog niet is uitgekristalliseerd.

Dat heeft allereerst betrekking op de kwantiteit van de vraag, alsook van het aanbod. Het aantal metalektrobedrijven in de pilot is immers slechts een fractie van het totale aantal bedrijven in de bedrijfstak en dat geldt hetzelfde voor het aanbod vanuit hogescholen. Zolang bedrijven EVC nog niet goed op het netvlies hebben, is vraagsturing op het aanbod en de kwaliteit van het aanbod dus ook lastig.

In feite bestaan er in die zin nog geen 'vraag en aanbod' en dus geen markt. De centrale aanbeveling aan de organisaties in de bedrijfstak, zoals Stichting A+O, is dan ook het ontstaan van een markt voor EVC te blijven stimuleren.

#### **EVC in een marketingbenadering: positioneer EVC als strategisch instrument voor personeels- en arbeidsmarktbeleid**

EVC is – vanuit de vraagkant gezien – van belang voor bedrijven én werknemers. Hoewel het voor de toekomst zeker niet is uit te sluiten dat werknemers ook individueel en misschien los van hun werkgever een HBO-EVC-traject zullen ingaan, is het aan te bevelen in de marketing vooralsnog prioriteit te geven aan bedrijven.

Voor de marketing van EVC is het van belang dat bedrijven EVC adequaat kunnen positioneren. Van belang is dat EVC geen doel op zichzelf is, maar een hulpmiddel, en ook als zodanig wordt gepositioneerd. Om het gebruik van EVC verder te stimuleren, is aan te bevelen de mogelijkheden van de inzet van het instrument binnen de diverse aspecten van strategisch personeelsbeleid transparant te maken voor directies van ondernemingen.

Bedrijven in de pilot hadden diverse redenen om aan de pilot deel te nemen en met EVC te experimenteren. Soms was dat bijvoorbeeld om een werknemer ook daadwerkelijk de erkenning te geven, waar hij of zij al jarenlang voor in aanmerking kwam. Soms was dat om een oordeel te krijgen ten behoeve van het opnieuw dan wel extern positioneren van een afdeling. HRM is echter een gemeenschappelijke noemer die hierbij steeds naar voren komt. Het is dan ook aan te bevelen EVC te positioneren in de kaders van personeelsbeleid, arbeidsmarktbeleid en een HRM-instrument in het algemeen en in het kader van het competentie management van het bedrijf in het bijzonder. Een en ander betekent tevens een keuze voor een zakelijker positionering van EVC en een (gedeeltelijke) ontkoppeling van louter de employability-discussie. Een bredere benadering dan louter employability verdient daarom aanbeveling<sup>1</sup>.

Op basis van een dergelijke positionering kunnen bedrijven ook duidelijker hun vraag en hun eisen met betrekking tot het aanbod destilleren en formuleren.

### **Breng de aandacht voor evc boven kritische drempelwaarde**

EVC blijkt nog altijd erg onbekend, alle inspanningen van diverse spelers op landelijk niveau ten spijt. In combinatie met de hierboven genoemde maatregelen is het daarom van belang om bedrijven actief te benaderen voor deelname aan EVC-trajecten. Doelstelling hiervan is zoveel bedrijven met EVC-ervaringen te bewerkstelligen en hier omheen zoveel publiciteit te genereren, dat de aandacht voor EVC boven een kritische drempelwaarde komt; dat EVC vanzelfsprekend wordt, tot het reguliere instrumentarium van een bedrijf gaat behoren.

De huidige pilotbedrijven – met zeer veel inspanningen bereikt! – moeten dan ook mede vanuit die optiek door de Stichting A+O worden gekoesterd. Het betreft vooroplopende bedrijven en zij kunnen immers even zovele EVC-ambassadeurs naar collega-bedrijven zijn; authentieker en daardoor vele malen effectiever dan iemand die geen ondernemer of kandidaat met EVC-ervaring is.

### **Breng ervaringen en instrumenten van de pilot actief onder de aandacht in het publieke domein**

Met de uitvoering van de pilot heeft de Stichting A+O een stimulans willen geven aan EVC binnen het HBO en scholen en bedrijven ervaringen laten opdoen. Om de markt te vergroten en één en ander verder uit te laten kristalliseren, is van belang dat ook anderen dan de in de pilot betrokken actoren notie kunnen nemen van de opgedane ervaringen en de ontwikkelde instrumenten kunnen gebruiken. Het is aan te bevelen de ervaringen en instrumenten voor publiek gebruik vrij te geven – zoals overigens vooraf ook de bedoeling was – en actief onder de aandacht te brengen van organisaties die een en ander ook mogelijk verder kunnen brengen.

Bij het presenteren van de ervaringen met EVC kan de bredere betekenis van EVC voor de bedrijfsstrategie en het competentie management in het bijzonder worden belicht.

Het binnen de pilot ontwikkeld instrumentarium is te zien als een basis van een volwassen instrumentarium voor EVC op HBO-niveau. Het is voor de bedrijfstak van belang

---

<sup>1</sup> Voor de duidelijkheid: EVC en employability hangen uiteraard samen en dat wordt hier zeker niet ontkend. Van alléén de term 'employability' blijkt echter relatief weinig wervingskracht uit te gaan voor het volgen van EVC-trajecten.

dat wat er nu reeds ligt verder wordt uitgewerkt en uitgebouwd door een diversiteit aan aanbieders.

### **Verbreding van de markt**

In de huidige pilot is de praktijk van EVC uitgewerkt door vijf hogescholen bij 21 bedrijven binnen het terrein van de engineering. Binnen deze constellaties is een en ander nog niet voor 100% uitgewerkt en uitgekristalliseerd. Er wordt aanbevolen mogelijke toekomstige A+O-projecten op dit gebied eerder te zoeken in verbreding voor EVC dan in kwalitatieve verdieping van de onderhavige pilot. Daarbij kan worden gedacht aan projecten met andere bedrijven en hogescholen binnen het cluster engineering dan wel aan inhoudelijke verbreding naar bijvoorbeeld commerciële functies. De laatste optie zou wellicht ook uit te voeren zijn met een deel van de bedrijven en hogescholen die in onderhavige pilot hebben deelgenomen. Een aantal bedrijven heeft overigens al aangegeven belangstelling te hebben voor EVC-projecten van Stichting A+O op andere terreinen.

### **EVC: breed en smal**

EVC kan op twee manieren worden uitgevoerd: in de zogenaamde 'smalle' en 'brede' EVC-trajecten.

In de smalle trajecten staat een diploma centraal. Het competentieprofiel van de beoogde HBO-opleiding is daarbij de meetlat voor het vaststellen van aanwezige competenties van een EVC-kandidaat. In de pilot betrof dat HBO-opleidingen binnen het domein engineering. De competenties van de persoon die buiten de scope van dit diploma vallen, vallen daarmee echter buiten de verdere waardering en erkenning van het EVC-traject. Bij breed EVC kan een bepaald diploma een ijkpunt zijn, maar zijn ook de overige competenties van belang voor het traject en de wegging.

Bij sommige bedrijven in de pilot bleek de smalle benadering en dus het HBO-diploma de belangrijkste drijfveer om mee te doen aan de pilot (met een nadruk op: erkenning en eventuele scholing van de persoon, vaststelling van HBO-niveau van het werk en dergelijke). Voor andere bedrijven was de brede EVC-benadering de belangrijkste invalshoek (met een nadruk op het bezien welke competenties er in huis zijn). De bedrijven lijken dus om beide vormen van EVC te vragen.

Het is op dit moment nog onduidelijk aan welke vorm bedrijven de meeste behoefte hebben: breed of smal. Het aantal bedrijven in de pilot is te gering om daarover uitspraken te kunnen doen. Het is echter te verwachten dat de hogescholen vooral gericht zullen zijn op smalle EVC-trajecten. Deze liggen immers het meest duidelijk in het verlengde van de mogelijke scholing tot het HBO-diploma en dus bij de core-business en primaire belangstelling van een hogeschool. Bovendien sluit het smalle traject goed aan bij ontwikkelingen inzake de toelating van zij-instromers; mede daardoor is het smalle traject voor een hogeschool gemakkelijker te organiseren.

Een en ander maakt het waarschijnlijk dat in een toekomstige markt het smalle traject meer door de hogescholen zal worden aangeboden dan het brede traject. Het is zelfs de vraag of in de zeer nabije toekomst het brede traject wel door hen zal worden aangeboden, zonder stimulans van de Stichting A+O of van een andere partij. Het verdient daarom aanbeveling dat de Stichting A+O het aanbod voor de brede EVC-benadering, inclusief mogelijke aanbieders, verder stimuleert.

### **Maak het EVC-aanbod transparant**

Een transparant EVC-aanbod is de basisvoorwaarde voor het vervolg. Hiermee bedoelen we dat een transparant aanbod als zodanig niet bepalend is voor de verdere verspreiding van EVC in de branche, maar wel een absolute voorwaarde daarvoor. Hiervoor is informatie nodig voor zowel werkgevers als werknemers in de vorm van onder meer:

- site met onder meer een databank met aanbod en aanbieders (eventueel in combinatie met andere partijen zoals Expertisecentrum EVC);
- brochure en andere algemene informatie over EVC;
- regioconferenties (bij voorkeur onderdeel bredere regionale agenda);
- ambassadeurs (bij voorkeur ondernemers/EVC-kandidaten) c.q. voorbeeldbedrijven.

Bij alle deze punten is een goede afstemming/synergie met activiteiten van de (pilot-) hogescholen noodzakelijk.

### **Actievere opstelling van bedrijven naar werknemers in mogelijke vervolgprojecten**

Het is opgefallen dat een redelijk aantal participerende bedrijven in de pilot een nogal passieve houding had ten aanzien van het informeren en voorbereiden van de werknemers die voor het EVC-traject waren geselecteerd. Soms waren de werknemers nauwelijks op de hoogte en summier voorgelicht over de achtergronden en het traject zelf. Voor een eventueel vervolgproject is dus een betere afstemming met de bedrijven over de voorlichting van de werknemers aan te bevelen.

## **6.2 Hogescholen en HBO-Raad**

Wij onderscheiden drie categorieën aanbevelingen. Deze hebben betrekking op de efficiency en tijdbelasting van instrumenten en procedures, op de optimalisatie en kwaliteitsborging van het aanbod en op de doorwerking van EVC op landelijk niveau.

### **6.2.1 Efficiency en tijdbelasting moet en kan beter**

De tijdbelasting van de gehele procedure was erg groot, zowel voor de hogescholen als voor kandidaten. Dit betrof vooral de fase van het verzamelen van bewijsstukken voor aanwezige competenties. Tijd én doorlooptijd werden om die reden als een groot knelpunt voor de verdere ontwikkeling van EVC gezien. Diverse maatregelen zijn geïdentificeerd en deels ook al tijdens EVC-procedures geëffectueerd.

#### **Pré-scan voorafgaande aan EVC-intake**

Een pré-scan omvat een eerste check van waarschijnlijk aanwezige competenties. Hiermee kan aan de kandidaat advies worden uitgebracht of het überhaupt zin heeft om de volledige procedure uit te voeren. Dit voorkomt onnodige belasting van alle betrokken partijen, wanneer kandidaten naar verwachting over weinig competenties van de checklist beschikken, in combinatie met frustratie van die kandidaten over een negatieve uitslag aan het einde van de rit.

### **Checklist als hulpmiddel voor eerste inventarisatie**

In de pilot hanteerden hogescholen de checklist in veel gevallen als een format waarmee de kandidaat zijn of haar competenties in kaart moest brengen. Dit was niet de bedoeling van de checklist; de checklist was louter bedoeld als hulpmiddel voor de hogeschool tijdens de procedure (“ben ik niets vergeten?”). Deze werkwijze kostte bovendien zeer veel tijd, omdat de checklist zeer uitgebreid was en een beroep deed op (vaak niet aanwezige) ervaring van de kandidaat met het fenomeen competenties. Het was voor elke kandidaat daardoor een grote opgave om zijn/haar competenties in het geformaliseerde kader van het instrument onder te brengen. Daarbij gold bovendien het risico van verlies van samenhang en overzicht op het totale functioneren van de betreffende persoon.

Tijdens de pilot is overigens ook met succes een andere aanpak beproefd. Om competenties van kandidaten snel en authentiek in beeld te krijgen, worden zij in staat gesteld om eerst zelf hun verhaal te doen (in gesprek of opstelvorm). Het gesprek of het opstel kan extra richting krijgen door het formuleren van een aantal kernvragen of ‘hamvragen’ of door het belichten van een aantal kritische beroepssituaties.

Deze aanpak is niet alleen aanzienlijk laagdrempeliger; zij brengt ook de totale competentieset van de kandidaat realistischer in beeld. Het is bovendien gemakkelijker om competenties vast te stellen (of door te prikken) op gebieden waarvoor geen bewijsstukken (meer) zijn.

De checklist fungeert hierbij daadwerkelijk als inhoudelijk hulpmiddel voor de hogeschool.

### **Zwaarte van bewijsvoering doseren**

De bewijsvoering dat competenties daadwerkelijk verworven waren, bleek niet altijd gemakkelijk sluitend te krijgen. Vaak was hiermee zeer veel tijd gemoeid. De vraag is bovendien of de bewijsvoering in alle gevallen even zwaar moet zijn.

De zwaarte van de bewijsvoering moet in verhouding staan tot het doel van het EVC-traject. In bijvoorbeeld bedrijfsinterne ontwikkeltrajecten kan wellicht volstaan worden met een uitkomst van een EVC-procedure dat bepaalde competenties niet kunnen worden vastgesteld, maar dat het wel zeer aannemelijk is dat ze verworven zijn. Met name wanneer de EVC-procedure de basis vormt voor een traject met een civiel effect (diploma's) zijn aanvullende maatregelen nodig om de bewijsvoering alsnog geheel sluitend te krijgen. Daarbij kan gedacht worden aan simulaties of praktijktesten.

## **6.2.2 Aanzet tot kwaliteitsborging**

De pilot heeft geresulteerd in een grote hoeveelheid ervaringen en (varianten van) instrumenten en procedures. In ieder geval de pilotscholen hebben de sterke wens uitgesproken om op basis hiervan de aanpak verder te ontwikkelen. In onze visie zijn hierbij in ieder geval de volgende zaken van belang:

- De inhoudelijke validiteit en functionaliteit van de checklist.
- Transparantie in het aanbod: welke hogeschool heeft welk aanbod.
- De kwaliteit en zorgvuldigheid van de wijze waarop de instrumenten en de procedures worden toegepast.

In essentie staan drie benaderingen open voor de sturing op kwaliteit.

In de eerste benadering blijft de bedrijfstak als meewerkende en –denkende partij nauw betrokken bij de verdere ontwikkeling van het aanbod. Hoewel de aanbieders (hogescholen) naar verwachting het voortouw zullen hebben in de verdere ontwikkeling houdt de bedrijfstak de vinger aan de pols op een aantal cruciale onderdelen, zoals bijvoorbeeld de kwaliteitsborging van de checklist en van de assessoren.

In de tweede benadering laat de bedrijfstak dit proces grotendeels los en stuurt het de verdere ontwikkeling en introductie van EVC via het definiëren van kwaliteitscriteria. Dat zou bijvoorbeeld kunnen betekenen dat bedrijven alleen voor EVC-trajecten van EVC-geaccrediteerde hogescholen een vergoeding van de bedrijfstak c.q. A+O krijgen.

In de derde benadering laat de branche de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van het totale aanbod aan EVC in de metalektro geheel over aan de vrije markt. De overweging hierbij is dat in de wisselwerking tussen scholen en bedrijven de beste aanbieders gaandeweg boven komen drijven en aanbieders met onvoldoende kwaliteit zich vanzelf uit de markt prijzen.

Gezien het huidige ontwikkelingsstadium van EVC stellen wij voor om in ieder geval voorlopig vooral in te zetten op “massa maken”; het bevorderen van en ruimte bieden voor een markt van vraag en aanbod van EVC, zoals al eerder in deze rapportage aanbevolen. Zeer strenge inkadering van het aanbod door een kwaliteitskader zou dan mogelijk averechts kunnen werken op deze ambitie.

Wél bevelen wij de hogescholen aan dat zij de in deze rapportage gesignaleerde aandachtspunten en verbeteropties oppakken en verwerken in zowel de aanpak als in een kwaliteitskader voor EVC. Het ligt in de rede dat de pilotscholen hierin het voortouw hebben. Zij hebben overigens al aangegeven zowel individueel als collectief de EVC-aanpak verder te willen ontwikkelen. Daarnaast bestaat interesse van andere hogescholen om aan te haken.

### **6.2.3 Doorwerking van EVC naar landelijk niveau**

#### **Breng EVC-checklist en landelijk opleidingsprofiel Engineering op één lijn**

Voor EVC-trajecten in de metalektro die bedoeld zijn als eerste stap op weg naar een HBO-diploma in de engineering is het van belang dat de inhoudelijke checklist en het landelijke competentieprofiel voor de desbetreffende opleidingen op één lijn worden gebracht.

Het ligt in de rede dat de HBO-Raad – meer in het bijzonder de zogeheten Sectorraad HTNO<sup>1</sup> van alle technische opleidingen – deze ontwikkeling initieert en op zijn minst sanctioneert. Vanuit de pilot is hiervoor overigens al veel materiaal beschikbaar, met name in de vorm van de checklist. Met dit materiaal kunnen hogescholen bovendien, individueel of collectief, de competenties van het landelijk profiel voor Engineering operationaliseren in indicatoren voor competentiegericht beoordelen van studenten.

---

<sup>1</sup> HTNO: Hoger Technisch en Natuurwetenschappelijk Onderwijs.

## **Gebruik EVC om relevantie landelijk opleidingsprofiel Engineering vast te stellen**

In de conclusies is vastgesteld dat EVC een uitstekend middel is om de relevantie van opleidingsprofielen vast te stellen c.q. om eventuele nieuwe competenties in beeld te krijgen. Daarom bevelen wij aan om de EVC-checklist en het landelijk opleidingsprofiel niet eenmalig met elkaar te vergelijken, maar om hiervan een continue proces te maken. De meest natuurlijke manier om de vinger aan de pols te houden is via een inhoudelijke terugkoppeling van EVC-actieve hogescholen naar het landelijk niveau van HBO-Raad/Sectorraad HTNO.

## **Verbreed de aandacht bij andere hogescholen**

Om de belangstelling van andere hogescholen voor EVC te vergroten zou de HBO-Raad of Sectorraad HTNO de EVC-aanpak voor de metalectro kunnen gebruiken als vehikel of “engine” voor het ontwikkelen van een EVC-aanpak binnen de andere technische domeinen. Het instrumentarium moet dan in samenspraak met het werkveld gevuld worden met de betreffende domeinspecifieke inhoud. Voordeel hiervan is dat de aandacht voor EVC en de hiermee gemoeide expertise binnen hogescholen een grotere kritische massa bereikt.

Andere manieren om de aandacht van andere hogescholen te vergroten is het verspreiden van informatie en het stimuleren van discussie over EVC via brochures en workshops.

## **Leg verbindingen met EVC-MBO**

Binnen bedrijven alsook ROC's groeit de aandacht voor EVC voor medewerkers op (potentieel) MBO-niveau. Deze groei in de belangstelling is het gevolg van vrijwel dezelfde ontwikkelingen binnen bedrijven en onderwijsinstellingen als in het HBO. In de pilot was dan ook als neven-doel geformuleerd om regionaal dwarsverbanden te smeden tussen ROC's en de pilot-hogescholen. Dit bleek echter in het tijdbestek van de pilot niet haalbaar: de hogescholen hadden alle tijd en aandacht nodig om de EVC-procedures en instrumenten op een zorgvuldige wijze te ontwikkelen en in te zetten in de HBO-pilot. Daarbij vrijwel tegelijkertijd dwarsverbanden creëren met het nabijgelegen ROC was nog een brug te ver. Voor de nabije toekomst is dit niettemin een belangrijk aandachtspunt, zowel vanuit de optiek van het bedrijf (voor medewerkers in het grensgebied van (deels) MBO en (deels) HBO) als van de onderwijsinstellingen (met het oog op de ontwikkelen van één inhoudelijk doorgaand EVC-instrumentarium). Op wat langere termijn kan deze samenwerking ook leiden tot één regionaal EVC-servicepunt voor bedrijven voor de gehele kolom MBO-HBO.

Het voortouw voor deze ontwikkeling ligt bij de betrokken onderwijsinstellingen. Stichting A+O wordt aanbevolen om in de publiciteit over EVC in de metalectro het belang van deze regionale samenwerking te benadrukken.