

EVC-MONITOR 2001-2002

*Onderzoek naar de feitelijke benutting
van EVC in Nederland*

Clemens Romijn en Ben Hövels
m.m.v.
Els van Dam, Jos Frietman en Kees Meijer

februari 2003

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

EVC-MONITOR 2001-2002

*Onderzoek naar de feitelijke benutting
van EVC in Nederland*

Clemens Romijn en Ben Hövels
m.m.v.
Els van Dam, Jos Frietman en Kees Meijer

februari 2003

Vooraf

Voor u ligt de EVC-monitor 2001-2002. Met deze monitor wil het Kenniscentrum EVC het gebruik van Erkenning van Verworven Competenties (EVC) in Nederland in beeld brengen.

Via de monitor is geprobeerd om vanuit vraagperspectief een zo dekkend mogelijk beeld te krijgen van het EVC-gebruik in arbeidsorganisaties en in andere domeinen van de samenleving; daarnaast is getracht om ook vanuit het aanbodsperspectief EVC bij opleidingsinstellingen in kaart te brengen. De dataverzameling voor de monitor heeft plaatsgevonden tussen september en december 2002.

De monitor biedt een landsbreed landelijk zicht op het gebruik van EVC in kwantitatieve zin, en daarnaast een indruk van meer kwalitatieve aspecten van dat gebruik. De monitor is in opdracht van het Kenniscentrum EVC uitgevoerd door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen. Projectleider in de uitvoering was dr. Clemens Romijn, die daarbij begeleid is door prof. dr. Ben Hövels. Verder hebben ook dr. Els van Dam, dr. Jos Frietman en drs. Kees Meijer bijdragen geleverd aan uitvoering van de monitor.

Bij de uitvoering van de monitor zijn de onderzoekers kritisch-constructief begeleid door een begeleidingscommissie, bestaande uit de volgende personen:

- dr. C. Doets (CINOP)
- drs. R. Duvekot (Kenniscentrum EVC), voorzitter
- dr. R. Klarus (STOAS Hogeschool en Hogeschool Arnhem-Nijmegen)
- mevr. drs. K. Meijer (min. van Economische Zaken)
- dr. C. Verhaar (min. van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

De monitor was niet mogelijk geweest zonder de medewerking van velen. Op deze plaats willen we met name de verschillende groepen informanten bedanken die hun bereidwillige medewerking aan de monitor hebben verleend. Daarbij gaat het met name om informanten uit de kringen van koepelorganisaties, van O&O-fondsen, van Landelijke Organen Beroepsonderwijs i.c. Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, van arbeidsorganisaties, van opleidingsinstellingen en van organisaties uit de sfeer van de inburgering, het vrijwilligerswerk en de sport.

De resultaten van de monitor stellen het Kenniscentrum EVC in staat om ontwikkelingen met betrekking tot EVC te signaleren en het gebruik van EVC in Nederland verder te bevorderen.

Het Kenniscentrum EVC zal ongetwijfeld dankbaar gebruik maken van de verkregen inzichten.

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA)
prof. dr. B. Hövels

Inhoudsopgave

Vooraf	iii
1. Inleiding: doel, inhoud en opbouw	1
2. Aanpak van het onderzoek	3
3. De feitelijke benutting van EVC: een kwantitatief beeld	9
3.1 Werkwijze bij het bepalen van de feitelijke benutting van EVC	9
3.2 De resultaten van het onderzoek naar de omvang van EVC-gebruik	10
3.2.1 Gegevens van opleidingsinstellingen	10
3.2.2 Gegevens van sectorinformanten	15
3.2.3 Andere bronnen	16
3.3 Slotsom: de feitelijke benutting van EVC	17
4. Het gebruik van EVC in sectoren en arbeidsorganisaties	19
4.1 Inleiding	19
4.2 Overwegingen om wel of geen EVC te gebruiken	20
4.3 Ontwikkeling in het gebruik van EVC	23
4.4 Karakterisering van EVC-toepassingen	24
4.5 Knelpunten bij (verdere) implementatie van EVC	25
4.6 Oplossingsrichtingen	26
4.7 Tot slot	28
5. Het gebruik van EVC in andere domeinen van de samenleving	31
5.1 Het domein van de arbeidsmarkttoeleiding en reïntegratie	31
5.2 Het domein van de inburgering	33
5.3 Het domein van het vrijwilligerswerk	34
5.4 Het domein sport	35
5.5 Tot slot	36
6. EVC-toepassingen door opleidingsinstellingen	37
6.1 Inleiding	37
6.2 Overwegingen om wel of geen EVC aan te bieden	38
6.3 Ontwikkeling in het aanbod van EVC	40
6.4 Karakterisering van het EVC-aanbod	40
6.5 Knelpunten bij uitbreiding van het EVC-aanbod	43
6.6 Oplossingsrichtingen	44
6.7 Tot slot	44

1 Inleiding: doel, inhoud en opbouw

In dit rapport wordt verslag gedaan van de EVC-monitor 2001-2002, een onderzoek naar de feitelijke benutting van Erkenning van Verworven Competenties (EVC) in Nederland. Het onderzoek is in opdracht van het Kenniscentrum EVC uitgevoerd door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen. De resultaten van het onderzoek moeten het Kenniscentrum EVC in staat stellen ontwikkelingen op het vlak van EVC te signaleren en het toepassen van de EVC-systematiek in Nederland verder te bevorderen.

Het *doel* van het onderzoek ligt in het verlengde daarvan en kan tweeledig omschreven worden. In de eerste plaats is het onderzoek gericht op een inventarisatie van de stand van zaken met betrekking tot het feitelijk gebruik van EVC in Nederland, en ontwikkelingen daarvan. In de tweede plaats richt het onderzoek zich op het leveren van systematische informatie over het rendement van EVC-toepassingen, de toegankelijkheid van EVC en gesignaleerde knelpunten bij de implementatie van EVC

Dit hoofdrapport over de EVC-monitor 2001-2002 bevat de *gegevens over de feitelijke benutting van EVC* en ontwikkelingen daarin. Het accent ligt op de vraagkant van EVC. Aan de vraagkant is enerzijds informatie verzameld over het gebruik van EVC in arbeidsorganisaties in het domein arbeid. Anderzijds is informatie verzameld in andere domeinen van de samenleving: arbeidsmarkttoeleiding/reïntegratie, inburgering, vrijwilligerswerk en sport. Het onderzoek naar het gebruik van EVC in het domein arbeid had vooral een kwantitatief karakter, dat in de andere domeinen was sterk kwalitatief van aard.

Teneinde een zo goed mogelijk beeld te kunnen geven van de feitelijke benutting van EVC in het domein arbeid, zijn niet alleen informanten uit dat domein zelf onderzocht, maar is ook een uitgebreid survey gehouden onder crebo- en crohogeregistreerde opleidingsinstellingen. Dit vanuit de overweging dat deze opleidingsinstellingen de enige zijn die aan EVC-deelnemers een door de landelijke overheid erkend certificaat kunnen verstrekken, en op grond daarvan in elk geval alle EVC-gecertificeerden in huis hebben gehad. Met andere woorden: informatie over de vraagkant van EVC via de aanbods kant.

Van deze gelegenheid is tevens gebruik gemaakt om ook informatie te verzamelen over EVC-toepassingen vanuit het perspectief van opleidingsinstellingen zelf, met andere woorden vanuit het perspectief van de aanbods kant..

De *opbouw* van het voorliggende rapport is als volgt. In dit eerste hoofdstuk wordt nader ingegaan op het doel en de vraagstelling van het onderzoek, gevolgd door een hoofdstuk over de onderzoeksaanpak (*hoofdstuk 2*). Daarna worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd over de feitelijke benutting van EVC. *Hoofdstuk 3* geeft een kwantitatief beeld van het aantal arbeidsorganisaties waar EVC wordt toegepast, alsmede van het aantal deelnemers aan EVC. In *hoofdstuk 4* wordt het EVC-gebruik in sectoren en arbeidsorganisaties nader gekarakteriseerd. *Hoofdstuk 5* behandelt het EVC-gebruik in andere domeinen van de samenleving. In *hoofdstuk 6* komt EVC vanuit het perspectief van opleidingsinstellingen aan de orde. Het rapport besluit met een samenvatting en de belangrijkste conclusies van de monitor (*hoofdstuk 7*).

In een afzonderlijke publicatie bij dit hoofdrapport wordt nader ingezoomd op een aantal belangrijke aspecten bij de implementatie van EVC: *rendement, toegankelijkheid en knelpunten*¹.

1 Romijn, C. en B. Hövels (2003), Implementatie van EVC: rendement, toegankelijkheid en knelpunten. Deelrapportages bij de EVC-monitor 2001-2002, Kenniscentrum EVC, Houten.

2 Aanpak van het onderzoek

Het kader voor onderzoek

Deze monitor 2001-2002 is het vervolg op de inventarisaties van EVC-toepassingen die over 1998² en over 2000³ zijn uitgevoerd. Deze monitor heeft echter een ander karakter gekregen dan de genoemde inventarisaties. Terwijl de inventarisaties over 1998 en 2000 zich expliciet gericht hebben op het traceren van projecten en pilots waar EVC-toepassingen aan de orde waren en zich aldus voornamelijk richten op projectniveau, waren de ambities van de monitor 2001-2002 verder reikend. De ambitie was primair om een zo volledig mogelijk overzicht te geven van de stand van zaken met betrekking tot de feitelijke benutting van EVC in Nederland, met het accent op EVC-toepassingen in het bedrijfsleven i.c. arbeidsorganisaties. Gestreefd werd met andere woorden naar een kwantitatief dekkend beeld van EVC-gebruik. Daarnaast was het de bedoeling om de feitelijke benutting van EVC nader te lokaliseren naar branche en kwalitatief te karakteriseren aan de hand van een aantal relevante kenmerken. Speciale aandacht daarbij hadden – zoals gezegd – rendementsaspecten, toegankelijkheidsaspecten en knelpunten bij implementatie van EVC.

Het is duidelijk dat geen directe vergelijking mogelijk is tussen de inventarisaties uit 1998 en 2000 en deze monitor 2001-2002, omdat daarmee ‘appels’ (informatie op projectniveau met ‘peren’ (een kwantitatief dekkend beeld van EVC) met elkaar zouden worden vergeleken.

Het kader dat voor het onderzoek in het kader van de monitor 2001-2002 gehanteerd is, kan schematisch als volgt worden samengevat.

2 Vgl. E. Thomas en J. Frietman (1998), (H)erkenning van elders verworven competenties, ITS, Nijmegen.

3 Vgl. J. Frietman en J. Vink (2002), EVC-activiteiten in Nederland, Kenniscentrum EVC.



Geïntegreerde benadering langs verschillende sporen

Om de ambities van de monitor 2001-2002 zoveel mogelijk waar te kunnen maken, is voor een onderzoeksanpak gekozen die in de kern gekenmerkt is door verschillende sporen. Het leidend principe daarbij is geweest dat voor een zo dekkend mogelijk beeld het onderzoek zou dienen plaats te vinden in verschillende domeinen van de samenleving en op verschillende niveaus van informatieverzameling.

Domeinen en niveaus

Wat de *domein-dimensie* betreft heeft het domein van de arbeid (arbeidsorganisaties en werkenden) het meest centraal gestaan. Daarnaast zijn ook EVC-toepassingen in het domein van de arbeidsmarkttoeleiding (arbeidsvoorziening reïntegratiebedrijven en werkzoekenden), het domein van de inburgering (gemeenten e.d. en nieuwkomers) en het domein van de onbetaalde arbeid (vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers, en de sport) in het onderzoek betrokken.

De voor de verschillende domeinen gebruikte onderzoeksinstrumenten waren niet geheel identiek. Naast een vast, algemeen gedeelte bestond het instrumentarium uit een variabel, domeinspecifiek gedeelte.

Wat betreft de *niveau-dimensie* lag het accent in het onderzoek op het (*meso-*)niveau van sectoren en branches. Dat was ook de primaire ingang voor dataverzameling. Via het onderzoek op meso-niveau is er naar gestreefd om een zo scherp en volledig mogelijk beeld te krijgen van de feitelijke benutting van EVC in de onderscheiden sectoren en branches, en in daaronder ressorterende arbeidsorganisaties. Daarnaast is

geprobeerd om ook rechtstreeks op het *microniveau* van individuele arbeidsorganisaties zelf informatie over EVC-gebruik te inventariseren.

Toen gedurende het onderzoek duidelijk werd dat een grootschalige enquête onder individuele arbeidsorganisaties in het stadium waarin EVC-gebruik zich momenteel bevindt niet vruchtbaar is, is er voor gekozen om systematisch alle crebo- en croho-geregistreerde opleidingsinstellingen in het onderzoek te betrekken. Door de benadering van opleidingsinstellingen is primair informatie verzameld over EVC-toepassingen aan de vraagkant. Via crebo- en croho-geregistreerde opleidingsinstellingen is informatie verzameld over EVC-toepassingen op mbo- en op hbo-niveau, waarbij het aanbod dus verzorgd wordt door reguliere mbo-instellingen (ROC's, AOC's, vakscholen), door hbo-instellingen, en door particuliere instellingen.

Daarnaast is van de gelegenheid gebruik gemaakt om tevens relevante informatie op het spoor te komen over EVC-toepassingen vanuit het perspectief van aanbieders.

Voor de volledigheid wijzen we erop dat ook op het *macro-niveau* van koepelorganisaties informatie over EVC is verzameld. De functie hiervan was niet primair om informatie te vergaren over de feitelijke benutting van EVC, maar om een bijdrage te leveren aan een zo gericht mogelijke operationalisering van de vraagstelling ten behoeve van het onderzoeksinstrumentarium, alsmede om op het spoor te komen van relevante sleutelinformanten op meso-niveau.

Fasen in het onderzoek

De materiaalverzameling tijdens het onderzoek is gefaseerd opgezet en bestond globaal uit vier fasen. Deze zijn deels parallel aan elkaar uitgevoerd. Er is gekozen voor een 'top-down' structuur. Dat wil zeggen dat gestart is met het verzamelen van informatie door middel van literatuur- en documentanalyses en gesprekken met sleutelfiguren op het macroniveau van relevante koepelorganisaties (*fase 1*). Centraal in deze fase stond het nader inkleuren van het conceptuele kader (begripsverheldering, afbakening onderzoeksdomein, etc.), de uitwerking van de vraagstellingen voor het onderzoek en het op grond daarvan ontwikkelen van (semi-voorgestructureerde) topic- en vragenlijsten voor het onderzoek in de empirie.

Vervolgens heeft door middel van telefonische interviews op mesoniveau 'factfinding' met betrekking tot het feitelijk voorkomen van EVC plaatsgevonden (*fase 2*). Dit is gebeurd in het domein arbeid, door middel van een enquête onder annex interviews met sector-informanten uit de sfeer van O&O-fondsen en Landelijke Organen Beroepsonderwijs (LOB's = KBB's⁴) en in andere domeinen van de samenleving door middel van enquêtes onder annexinterviews met sleutelinformanten uit de sfeer van de arbeidsmarkttoeleiding, inburgering, vrijwilligers werk en sport. Aansluitend

4 Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

daarop is op het micro-niveau i.c. het niveau van individuele arbeidsorganisaties een enquête per e-mail uitgevoerd (*fase 3*). Dit laatste bleek weinig succesvol. Om het gemis aan dekkende informatie over individuele arbeidsorganisaties te compenseren is op het niveau van opleidingsinstellingen een schriftelijke enquête uitgezet, gevolgd door telefonische interviews en een non-responsonderzoek (*fase 4*). Verder is via zogenaamde sectorstudies informatie verzameld bij een beperkt aantal individuele arbeidsorganisaties waarvan bekend is dat zij EVC gebruiken in een viertal sectoren te weten: de metaal, de bouw, de zorg, en de sector gemeenten.

Schematisch kan de informatieverzameling in de verschillende fasen van het onderzoek als volgt worden samengevat

	<i>Domein arbeid</i>	<i>Andere domeinen</i>
<i>fase 1</i>	<i>macro-niveau:</i> literatuur/documentatie + interviews sleutelfiguren koepelorganisaties	
<i>fase 2</i>	<i>mesoniveau:</i> interviews met O&O-fondsen interviews met LOB's/KBB's	<i>mesoniveau:</i> interviews met sleutelinformanten arbeidsmarkttoeleiding, inburgering, vrijwilligerswerk, sport
<i>fase 3</i>	<i>microniveau:</i> emailenquête onder individuele arbeidsorganisaties	-
<i>fase 4</i>	<i>microniveau:</i> enquête + interviews onder: <ul style="list-style-type: none"> . mbo-instellingen . hbo-instellingen . particuliere opleidingsinstellingen 	
	<i>sectorstudies</i> in de metaal, de bouw, de zorg en de sector gemeenten	

De *analyse en rapportage* heeft geïntegreerd plaatsgevonden, waarbij getracht is de onderscheiden informatiebronnen zoveel mogelijk herkenbaar tot uiting te laten komen. Dit heeft geresulteerd in het nu voorliggende hoofd rapport over de EVC-monitor 2001-2002. Zoals gezegd is daarnaast een afzonderlijke publicatie over rendement, toegankelijkheid en knelpunten gemaakt. Daarin zijn tevens de resultaten van de sectorstudies betrokken.

Veldwerk en respons

Het macroniveau van koepelorganisaties

In (de eerste fase van) het onderzoek zijn in totaal 21 telefonische interviews gehouden met informanten uit koepelorganisaties, zoals verschillende betrokken ministeries, sociale partners, bve-raad, hbo-raad, paepon, colo e.d. Betrokkenen zijn geïnterviewd aan de hand van een semi-gestructureerde topiclijst.

Het mesoniveau

In (de tweede fase van) het onderzoek zijn in het domein *arbeid* 50 informanten op sectorniveau benaderd voor een telefonisch interview: 21 Kenniscentra Bedrijfsleven Beroepsonderwijs/KBB's (landelijke organen beroepsonderwijs) en 29 O&O- respectievelijk A&O-fondsen. Alle 21 KBB's die benaderd zijn hebben hun medewerking aan het onderzoek verleend. Van de 29 O&O-fondsen die benaderd zijn bedroeg de bruikbare respons 19. In totaal is derhalve informatie beschikbaar van 40 sectorinformanten.

Uit de *andere domeinen* (arbeidsmarkttoeleiding/reïntegratie, inburgering, vrijwilligerswerk en sport) hebben aan (de tweede fase van) het onderzoek in totaal 21 informanten uit verschillendsoortige organisaties hun medewerking verleend.

Betrokkenen op meso-niveau zijn geïnterviewd aan de hand van een sterk voorgestructureerde vragenlijst.

Het microniveau

In (de derde fase van) het onderzoek is een aselechte steekproef van 963 individuele bedrijven/arbeidsorganisaties uit de sectoren bouw en de sector gemeenten benaderd met een email-enquête. Daarvan hadden er na twee weken 35 gerespondeerd, waarvan 30 aangaven dat er bij hen geen sprake was van EVC-gebruik, 2 EVC in voorbereiding en 3 EVC in uitvoering hadden.

Gezien dit resultaat zijn in (de vierde fase van) het onderzoek alle crebo- en croho geregistreerde *opleidingsinstellingen* benaderd met een sterk voorgestructureerde enquête. Het betrof hier in totaal 214 opleidingsinstellingen: 60 mbo-instellingen, 64 hbo-instellingen en 90 particuliere opleidingsinstellingen. De bruikbare respons bedroeg 65: 32 mbo-instellingen, 20 hbo-instellingen en 13 particuliere instellingen.

Via een non-respons onderzoek bleek dat 30 particuliere instellingen geen EVC aanbieden en/of geen affiniteit hebben met het onderwerp, en daarom de vragenlijst niet hebben geretourneerd. Datzelfde geldt voor 5 van de betrokken hbo-instellingen; de overige niet-responderende hbo-instellingen gaven aan geen tijd te hebben om de lijst in te vullen. Van de benaderde mbo-instellingen gaven alle - op twee na - aan de vragenlijst te zullen retourneren. Uiteindelijk bleken 26 van de 60 benaderde mbo-instellingen toch niet (voor het sluiten van het veldwerk) gerespondeerd te hebben.

Slotsom

Het geheel overziend hebben in totaal 182 respondenten/informanten in verschillende domeinen en op verschillende niveaus hun medewerking aan het onderzoek verleend, waarvan 30 (i.c. de 30 opleidingsinstellingen in de particuliere sector waar geen EVC wordt aangeboden) geen informatie over EVC konden geven. Het gaat met andere woorden in totaal om 152 informanten, van wie via een meer of minder voorgestructureerde instrumentarium bruikbare informatie is verkregen. De kern van de analyses en de navolgende rapportage zijn gebaseerd op sterk voorgestructureerde informatie van de 40 sectorinformanten in het domein arbeid (vgl. hoofdstuk 3 4), en van de 65 opleidingsinstellingen (vgl. hoofdstuk 3 en 6), die de vragenlijst hebben geretourneerd. Voor de analyses en rapportage over EVC in andere domeinen in de samenleving is deels gebruik gemaakt van sterk voorgestructureerde en deels van semi-structureerde informatie van de 21 informanten uit deze domeinen (vgl. hoofdstuk 5).

3 De feitelijke benutting van EVC: een kwantitatief beeld

In dit hoofdstuk wordt een beeld gegeven van de feitelijke benutting van EVC in kwantitatieve zin. Getracht is om de omvang van het EVC-gebruik in Nederland in kaart te brengen, waarbij met name het aantal deelnemers aan EVC en het aantal arbeidsorganisaties waar EVC wordt gebruikt aan de orde komt. Dit is gebeurd door alle Landelijke Organen Beroepsonderwijs (KBB's) en ook O&O-fondsen te benaderen alsmede alle crebo- en croho-geregistreerde mbo-, hbo- en particuliere opleidingsinstellingen. Zoals we in het vorige hoofdstuk hebben laten zien hebben alle KBB's hun medewerking aan het onderzoek verleend, maar niet alle O&O-fondsen en ook niet alle opleidingsinstellingen die benaderd zijn. Dit betekent dat we geen totaaloverzicht kunnen geven van de omvang van het EVC-gebruik in Nederland, maar ons noodzakelijkerwijze hebben moeten beperken tot de informatie die gegeven is door de wèl responderende instellingen. De consequentie is dat de in dit hoofdstuk gepresenteerde cijfers gebaseerd zijn op de 'gevonden werkelijkheid' en beschouwd dienen te worden als indicatoren voor de minimale omvang van het EVC-gebruik in Nederland. In de navolgende hoofdstukken 4, 5 en 6 wordt het EVC-gebruik en ontwikkelingen daarin ook in meer kwalitatieve zin gekarakteriseerd.

Allereerst komt aan de orde hoe we precies tot indicaties voor de feitelijke benutting van EVC zijn gekomen. Daarna wordt verslag gedaan van de uitkomsten van het onderzoek op dit punt. Omdat het gaat om indicatoren voor de minimale omvang van EVC-gebruik, is daarnaast gewezen op andersoortige informatiebronnen die laten zien dat er in de praktijk meer gebeurt aan EVC dan op grond van onze enquêtes getraceerd kon worden. Het hoofdstuk besluit met een concluderende slotsom over de feitelijke omvang van EVC.

3.1 Werkwijze bij het bepalen van de feitelijke benutting van EVC

We hebben ons bij het bepalen van de feitelijke benutting van EVC primair gebaseerd op de informatie van opleidingsinstellingen met een crebo- dan wel croho-nummer. Deze opleidingsinstellingen is gevraagd om een schatting te geven van het aantal mensen dat bij hen in het studiejaar 2001-2002 een EVC – procedure heeft doorlopen. Deze inventarisatie is gebeurd voor verschillende domeinen in onze samenleving: arbeid, arbeidsmarkttoeleiding, inburgering, sport en vrijwilligerswerk. Er is gevraagd naar het aantal arbeidsorganisaties aan wie men EVC heeft aangeboden en naar het aantal deelnemers aan EVC. De keuze om juist opleidingsinstellingen met een crebo-

dan wel croho-nummer te kiezen is ingegeven door de overweging dat we op die manier in elk geval zicht zouden krijgen op EVC waarbij certificering plaatsvindt met civiel effect. Alléén instellingen met een crebo- of croho-nummer zijn immers bevoegd tot certificeren op grond van landelijk erkende standaarden.

Verder is de opleidingsinstellingen specifiek voor het domein arbeid gevraagd de schattingen verder te preciseren door aan te geven in welke branches de arbeidsorganisaties zich bevinden aan wie men EVC aanbiedt en om hoeveel deelnemers het daarbij gaat. Zoals gezegd zijn het primair deze gegevens die de basis hebben gevormd voor uitspraken over de omvang van de benutting van EVC.

Daarnaast is gebruik gemaakt van de gegevens die verzameld zijn bij sectorinformanten in de sfeer van KBB's en O&O-fondsen en is literatuur verkend over toepassingen van EVC. Dit laatste, zoals gezegd, om te laten zien dat er in de praktijk meer gebeurt dan vermeld op grond van de enquêtegegevens.

3.2 De resultaten van het onderzoek naar de omvang van EVC-gebruik

In het navolgende komen successievelijk de gegevens aan de orde naar de omvang van het EVC-gebruik volgens opleidingsinstellingen uit het onderzoek, volgens de sectorinformanten, en uit andere bron. Het gaat daarbij steeds om deelnamecijfers uit het studiejaar 2001-2002.

3.2.1 Gegevens van opleidingsinstellingen

In onderstaande overzichten 3.1 t/m 3.4 is het aantal deelnemers aan een EVC-procedure in het studiejaar 2001-2002 weergegeven, eerst afzonderlijk voor mbo-instellingen, hbo-instellingen en particuliere instellingen die EVC aanbieden en daarna voor al deze instellingen samen. Aan opleidingsinstellingen is gevraagd om informatie te geven over EVC-toepassingen voor contractstudenten en voor zij-instromers. De aantallen zijn telkens gedifferentieerd voor de eerder genoemde domeinen (arbeid, arbeidsmarkttoeleiding, onderwijs, inburgering, sport en vrijwilligerswerk). Onderwijs/opleidingen is apart genoemd als één van de sectoren binnen het domein arbeid.

*Overzicht 3.1 - Aantal arbeidsorganisaties en deelnemers waarvoor door **mbo-instellingen** in het onderzoek EVC is toegepast (N = aantal mbo-instellingen = 32)*

	aantal arbeidsorganisaties	aantal deelnemers
<i>Domein:</i>		
arbeid	358	2.543
onderwijs/ opleidingen ¹	17	95
arbeidsmarkttoeleiding	27	570
inburgering	11	1.100
sportorganisaties		
vrijwilligersorganisaties ²	40	1.000
totaal EVC-toepassingen door mbo-instellingen	453	4.308

1. Het gaat hier om onderwijsinstellingen als vragers naar EVC. Soms kan dat ook de eigen instelling zijn. In de meeste gevallen betreft het andere onderwijsinstellingen.
2. De schatting inzake vrijwilligers organisaties en deelnemers is gebaseerd op één ROC. De gegevens zijn bij de betreffende informant nog eens extra geverifieerd.

*Overzicht 3.2 - Aantal arbeidsorganisaties en deelnemers waarvoor door **hbo-instellingen** in het onderzoek EVC is toegepast (N = aantal hbo-instellingen = 20)*

	aantal arbeidsorganisaties	aantal deelnemers
<i>Domein:</i>		
arbeid	78	315
onderwijs/ opleidingen ¹	7	200 ²
arbeidsmarkttoeleiding	--	--
inburgering	--	--
sportorganisaties	--	--
vrijwilligersorganisaties	--	--
totaal EVC-toepassingen door hbo-instellingen	85	515

- 1 Het gaat hier evenals bij mbo-instellingen om onderwijsinstellingen als vragers naar EVC. Soms kan dat ook de eigen instelling zijn. In de meeste gevallen betreft het andere onderwijsinstellingen. Veelal betreft het hier zij-instromers in het onderwijs.
- 2 Recente rapportages van de onderwijsinspectie wijzen er overigens op dat het totale aantal zij-instromers beduidend hoger ligt dan 200.

*Overzicht 3.3 - Aantal arbeidsorganisaties en deelnemers waarvoor door **particuliere opleidingsinstellingen** in het onderzoek EVC is toegepast (N = aantal particuliere instellingen = 13)*

	aantal arbeidsorganisaties	aantal deelnemers
<i>Domein:</i>		
arbeid	12	30
onderwijs/opleidingen ¹	--	--
arbeidsmarkttoeleiding	1	10
inburgering	--	--
sportorganisaties	--	--
vrijwilligersorganisaties	3	5
totaal EVC-toepassingen door particuliere instellingen	15	45

1 Ook hier gaat het om onderwijsinstellingen als vragers naar EVC.

*Overzicht 3.4 - Aantal arbeidsorganisaties en deelnemers waarvoor door **het totaal van opleidingsinstellingen** in het onderzoek EVC is toegepast (N = alle opleidingsinstellingen in het onderzoek = 65)*

	aantal arbeidsorganisaties	aantal deelnemers
<i>Domein:</i>		
arbeidsmarkt	448	2.888
onderwijs/opleidingen	24	295
arbeidsmarkttoeleiding	28	580
inburgering	11	1.100
sportorganisaties	--	--
vrijwilligersorganisaties	43	1.005
totaal EVC-toepassingen door opleidingsinstellingen	560	5.780

In de navolgende overzichten 3.5 t/m 3.8 is in het bijzonder de deelname aan EVC op het domein arbeid volgens opleidingsinstellingen nader gespecificeerd naar branche. Daarbij is de CBS-indeling naar branches gehanteerd, gebaseerd op de SBI '93.

*Overzicht 3.5 - Aantal arbeidsorganisaties en deelnemers waarvoor door **mbo-instellingen** uit het onderzoek EVC is toegepast, per branche*

	aantal arbeids-organisaties	aantal deelnemers ¹
<i>Branche in domein arbeid:</i>		
landbouw, jacht en bosbouw en visserij	2	40
vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	46	1.134
vervaardiging van textiel en textielproducten	12	220
vervaardiging van elektrische en optische apparaten en instrumenten	1	-
bouwnijverheid (groot)	6	15
bouwnijverheid (klein)	15	10
detailhandel	110	200
horeca	20	100
openbaar bestuur, overheidsdiensten en (verplichte) sociale verzekeringen	15	-
openbaar bestuur: gemeenten	15	-
onderwijs	17	95
gezondheids- en welzijnzorg	99	729
totaal EVC-toepassingen door mbo-instellingen in het domein arbeid	358	1.543

1 In sommige gevallen is wèl een schatting van het aantal bedrijven gegeven, maar niet van het aantal deelnemers. In die gevallen is het aantal deelnemers kleiner is dan het aantal bedrijven.

*Overzicht 3.6 - Aantal arbeidsorganisaties en deelnemers waarvoor door **hbo-instellingen** uit het onderzoek EVC is toegepast, per branche*

	aantal arbeids-organisaties	aantal deelnemers
<i>Branche in domein arbeid:</i>		
landbouw, jacht en bosbouw en visserij	50	40
vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	4	10
vervaardiging van metalen in primaire vorm en van producten van metaal	1	15
detailhandel	5	40
vervoer, opslag en communicatie	1	-

openbaar bestuur: gemeenten	10	10
onderwijs	7	200
totaal EVC-toepassingen door hbo-instellingen in het domein arbeid	78	315

Overzicht 3.7 - Aantal arbeidsorganisaties en deelnemers waarvoor door *particuliere instellingen* uit het onderzoek EVC is toegepast per branche

	aantal arbeids-organisaties	aantal deelnemers
<i>Branche in domein arbeid:</i>		
landbouw, jacht en bosbouw en visserij	5	15
bouw	5	10
onderwijs	2	5
totaal EVC-toepassingen door particuliere instellingen in het domein arbeid	12	30

Overzicht 3.8 - Aantal arbeidsorganisaties en deelnemers waarvoor door het *totaal van opleidingsinstellingen* uit het onderzoek EVC is toegepast per branche

	aantal arbeids-organisaties	aantal deelnemers ¹
<i>Branche in domein arbeid:</i>		
landbouw, jacht en bosbouw en visserij	57	95
vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	50	1.144
vervaardiging van textiel en textielproducten	12	220
vervaardiging van elektrische en optische apparaten en instrumenten	1	-
vervaardiging van metalen in primaire vorm en van producten van metaal	1	15
bouwnijverheid (groot)	6	15
bouwnijverheid (klein)	20	20
detailhandel	115	240
horeca	20	10
vervoer, opslag en communicatie	1	-
openbaar bestuur, overheidsdiensten en (verplichte) sociale verzekeringen	15	-
openbaar bestuur: gemeenten	25	10
onderwijs	26	300
gezondheids- en welzijnszorg	99	729

totaal EVC-toepassingen door alle opleidingsinstellingen in het domein arbeid	448	2.798
---	-----	-------

1 Het totaal aantal hier genoemde deelnemers is kleiner dan het aantal deelnemers dat genoemd is voor het domein arbeid in Overzicht 3.4, omdat opleidingsinstellingen soms niet konden aangeven in welke branche betrokken deelnemers werkzaam waren.

Afgaande op de gegevens zoals die ons verstrekt zijn door de opleidingsinstellingen blijkt EVC in het domein arbeid de belangrijkste plaats in te nemen. Kijken we naar de informatie over de branches binnen het domein arbeid dan blijkt EVC het meest benut te zijn in de voedings- en genotmiddelen industrie en in de gezondheids- en welzijnszorg.

Het volume aan gebruik van EVC lijkt over de hele linie genomen nog erg gering.

3.2.2 Gegevens van sectorinformanten

In onderstaande overzicht 3.9 zijn de schattingen gegeven van sector-informanten (KBB's en O+O fondsen) over het voorkomen van EVC in het domein arbeid. We hebben daarbij onderscheid gemaakt naar schattingen gegeven door de KBB's en schattingen gegeven door de O + O fondsen in het onderzoek.

Overzicht 3.9 - Schattingen van het aantal deelnemers aan EVC en het aantal arbeidsorganisaties volgens O+O fondsen en KBB's, per branche

	Aantal arbeidsorganisaties		Aantal deelnemers	
	O+O	KBB's	O+O	KBB's
vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	4	19	700	210
vervaardiging van metalen in primaire vorm en van producten van metaal	30	200	73	-
vervaardiging van elektrische en optische apparaten en instrumenten	10	-	30	-
bouwnijverheid	-	292	-	270
detailhandel	20	5	125	-
horeca	-	5	-	6
openbaar bestuur: gemeenten	1		50	
gezondheids- en welzijnszorg		50		1.000
totaal EVC-toepassingen volgens O&O-fondsen en KBB's in het domein arbeid	65	571	978	1.486

Zoals te zien is spoort de spreiding van het EVC-gebruik over branches in het domein arbeid redelijk met de informatie van de opleidingsinstellingen. Hoewel de totale aantallen nogal afwijken, blijkt ook volgens deze gegevens EVC het meest voor te komen in de voedings- en genotmiddelen industrie en in de gezondheids- en welzijnszorg. Daarnaast komt hier de bouwnijverheid uitdrukkelijk als speerpunt naar voren. Ook op basis van deze gegevens is het volume aan EVC gering.

3.2.3 Andere bronnen

Zoals gezegd hebben we ook gezocht naar bronnen in de literatuur die iets zouden kunnen zeggen over de omvang van de benutting van EVC. Aldus is informatie verzameld over:

De zorg en welzijnssector (v/d Dungen en Romijn, 2003, Meijer, 2001)

De sector industrie, en met name:

- de metaalsector (Syntens, 2002, Verhaar, 2002);
- voedings en genotmiddelen (Verhaar, 2002);
- vervoer, opslag en communicatie (NS, Postkantoren BV) (Verhaar, 2002).

De overheid (defensie) (Verhaar, 2002);

De overheid (gemeenten) (Romijn, 2003).

Wat betreft de zorg- en welzijnssector is een publicatie in voorbereiding waarin (succesvolle) praktijkvoorbeelden in de beide sectoren worden geïnventariseerd. In het kader van deze inventarisatie wordt tevens nagegaan hoeveel deelnemers in het betreffende EVC-trajecten zijn ingestroomd (v/d Dungen en Romijn, 2003). Op basis van deze inventarisatie komen we tot een schatting van de benutting van EVC in zorg en welzijn bij 80 instellingen met rond de 4000 deelnemers. De inventarisatie bevat projecten die zich over meerdere jaren uitstrekken. Het cijfer zegt dus weinig over de benutting van EVC in 2001-2002. Het cijfer dat Meijer (2001) rapporteert in een notitie over de voortgang van EVC in de zorgsector doet dat wel, maar heeft slechts betrekking op één ROC: van de 2500 in 2001 gegeven vrijstellingen binnen het Koning Willem I College bleken er 1000 in de sectoren Zorg en Welzijn te zijn verleend.

De studies in de genoemde industriële sectoren en bij de overheid zijn in hoofdzaak beschrijvingen van ervaringen met de implementatie van EVC. De aantallen die in verband met deze studies worden genoemd (variërend van 2 tot 150) zijn incidentele waarnemingen en geven zicht op het aantal werknemers dat bij (experimenten met) EVC is betrokken. Datzelfde geldt de studies naar EVC bij de overheid. Ook hier gaat het om een indicatie van hoeveel werknemers bij pilot met EVC zijn betrokken. Met

uitzondering wellicht van de zorgsector, zijn deze cijfers daarmee niet vergelijkbaar met de inventarisatie zoals we die in deze monitor hebben uitgevoerd.

3.3 Slotsom: de feitelijke benutting van EVC

De basis van deze monitor wordt gevormd door de schattingen van opleidingsinstellingen die de ontwikkeling of toepassing van EVC in hun portefeuille hebben. Ongeveer 50% van alle mbo-instellingen, 30% van alle instellingen in het hbo en 25% van de particuliere (crebo- of croho-geregistreerde) instellingen hebben aan de monitor meegewerkt. Deze restrictie van de 'gevonden werkelijkheid' in acht nemend komen we tot de conclusie dat *minimaal* rond de 6000 personen uit 500 arbeidsorganisaties (bedrijven en instellingen) hebben deelgenomen aan een EVC-procedure. EVC komt daarbij het meeste voor in het domein arbeid, en wel in de voedings- en genotmiddelen industrie en in de zorg en welzijnssector.

Is het nu mogelijk om vanuit dit gegeven te generaliseren naar de totale populatie gebruikers van EVC? Kunnen we een schatting doen hoe vaak EVC in werkelijkheid is benut in 2001-2002? We roepen in herinnering dat inzake de particuliere opleidingsinstellingen uit het non-respons onderzoek is gebleken dat rond de tweederde van de instellingen de toegestuurde vragenlijst niet hebben ingevuld omdat men (nog) niets met EVC deed. Het geringe aantal deelnemers aan EVC zoals gerapporteerd door de particuliere instellingen zou daarmee wellicht een reële schatting kunnen zijn van het werkelijk aantal EVC-deelnemers. Instellingen voor hbo hebben doorgaans andere redenen genoemd voor het niet invullen van de vragenlijsten (EVC nog heel pril, geen tijd etc.); datzelfde geldt voor mbo-instellingen. De cijfers uit de enquêtes onder deze instellingen lijken daarmee dus een onderschatting. Echter, ook al zouden we volledige gegevens van alle crebo- en croho-instellingen hebben dan is het niet erg waarschijnlijk dat dramatisch veel meer deelnemers aan EVC zouden zijn. Het is immers onwaarschijnlijk dat mbo- en hbo-instellingen die niet hebben geantwoord, (veel) hogere benuttingscijfers zouden rapporteren dan instellingen die dat wel doen. In relatie tot de omvang van de totale beroepsbevolking (ongeveer 7 miljoen) en ook in relatie tot het aantal mensen dat scholing volgt (volgens cijfers van het CBS uit 1999 rond de 1,5 miljoen), is daarmee het aandeel van EVC vooralsnog relatief gering te noemen. De inkleuring van de onderzoeksgegevens in de volgende hoofdstukken laat zien dat hoewel de feitelijke benutting van EVC kwantitatief gezien momenteel nog beperkt is en zich sterk in een stadium van pilots, projecten en experimenten bevindt, er niettemin een aanzienlijk groei-behoefte en - potentieel aanwezig is. Sommige sectoren nemen daarbij een voorhoedepositie in, en andere lijkt EVC zich nog in een prenataal stadium te bevinden.

Naar de volgende hoofdstukken

In de navolgende hoofdstukken wordt allereerst (in hoofdstuk 4) verder ingezoomd op de feitelijke benutting van EVC in arbeidssectoren en arbeidsorganisaties. Daarmee

worden EVC-toepassingen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt nader gekarakteriseerd en wordt ook een beeld gegeven hoe het gebruik van EVC zich de afgelopen vijf jaar heeft ontwikkeld. Vervolgens wordt de vraag naar EVC vanuit andere domeinen in de samenleving nader verkend, in het bijzonder de vraag vanuit arbeidsmarkttoeleiding, inburgering, vrijwilligerswerk en sport (hoofdstuk 5). Daarna geven we een beeld van ervaringen met EVC-toepassingen aan de aanbodskant, te weten bij opleidingsinstellingen (hoofdstuk 6).

4 Het gebruik van EVC in sectoren en arbeidsorganisaties

4.1 Inleiding

Het voorgaande hoofdstuk biedt een kwantitatief overzicht sèc van de feitelijke benutting van EVC. In dit en de navolgende hoofdstukken wordt het EVC-gebruik nader kwalitatief ingekleurd.

We starten in dit hoofdstuk met het EVC-gebruik in arbeidssectoren en arbeidsorganisaties. Om ook in kwalitatieve zin een zo goed mogelijk totaalbeeld te krijgen van EVC-toepassingen aan deze vraagkant is daarover primair informatie verzameld via informanten op sectorniveau uit de kring van KBB's (lob's) en uit de kring van O&O-fondsen. In een poging om het beeld over de vraagkant verder aan te scherpen is daarnaast een grootschalige (email-)enquête gehouden onder een aselechte steekproef van bijna 1.000 bedrijven/instellingen (uit de sector bouw en gemeenten).

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van de uitkomsten daarvan. Omdat de resultaten van de enquête onder bedrijven teleurstellend was, ligt het accent daarbij op de gegevens van de sectorinformanten.

In totaal is in het onderzoek informatie ingewonnen bij 40 informanten op sectorniveau; in 21 gevallen waren dit informanten uit de kring van KBB's en in 19 gevallen informanten uit de kring van opleidingsfondsen⁵. Van al deze sectorinformanten uit het onderzoek zegt ruim driekwart zeer goed op de hoogte te zijn van EVC, slechts 5 procent van hen had nog nooit van EVC gehoord. We mogen er derhalve vanuit gaan dat de respondenten bij beantwoording goed wisten waarover zij het bij EVC hadden. Daarbij dient aangetekend te worden dat in de meeste gevallen niet verwacht kon worden dat zij ook een volledig zicht hebben op wat er in arbeidsorganisaties binnen hun sector precies gebeurt; daarvoor is de afstand van organisaties op sectorniveau tot individuele arbeidsorganisaties vaak te groot.

5 De informatie van informanten uit KBB's en van informanten uit opleidingsfondsen sluit elkaar niet geheel uit. Beide soorten sectorinformanten kunnen deels dezelfde (deel-)terreinen bestrijken. Waar we in dit hoofdstuk van sectoren spreken moet dit gelezen worden als (informatie van) sectorinformanten.

4.2 Overwegingen om wel of geen EVC te gebruiken

In het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen EVC-toepassingen waarin landelijk door de overheid erkende standaarden (veelal landelijke kwalificaties) worden gebruikt, en toepassingen waarin andere standaarden (op branche of bedrijfsniveau, niet door de overheid erkend) worden gebruikt. In het eerste geval spreken we in dit onderzoek van (echte) *EVC-toepassingen*, in het tweede geval spreken we van ‘*EVC-achtige*’ toepassingen. In het onderzoek hebben EVC-toepassingen centraal gestaan en zijn deze dan ook apart geïdentificeerd. ‘EVC-achtige’ toepassingen zijn in het onderzoek betrokken, omdat deze een belangrijke indicator of predictor kunnen vormen voor een ontwikkeling in de richting van EVC, en ook omdat zij voor betrokkenen een eigen waarde en betekenis kunnen vertegenwoordigen. Bovendien mag verondersteld worden dat het label ‘EVC’ in het veld zelf lang niet door iedereen op dezelfde manier gedefinieerd wordt; het onderscheid tussen EVC en ‘EVC-achtig’ was in ieder geval ondersteund bij een zo uniform mogelijk begrip van EVC bij respondenten uit het onderzoek⁶.

In dit hoofdstuk gaan we allereerst in op overwegingen achter het al dan niet gebruiken van EVC. Daarin speelt ook het onderscheid tussen EVC en ‘EVC-achtig’ een rol.

Sectoren met en zonder EVC-toepassingen

70% (28) van de 40 informanten uit het onderzoek op sectorniveau geeft aan dat er in hun sector arbeidsorganisaties zijn die gebruik maken van EVC of van ‘EVC-achtige’ toepassingen. Soms gaat het daarbij om één of slechts enkele arbeidsorganisaties uit de sector, soms om meerdere. In 20% van de sectoren is bij geen enkele arbeidsorganisatie sprake van EVC-toepassingen en in 10% van de gevallen heeft de informant onvoldoende zicht op arbeidsorganisaties in de sector om daarover een uitspraak te doen.

In meer dan de helft van de sectoren waar geen enkele arbeidsorganisatie EVC of EVC-achtige toepassingen gebruikt, wordt dit toegeschreven aan onbekendheid met EVC: het begrip EVC is onbekend, er is onvoldoende kennis over de mogelijkheden van EVC of over EVC-methodes. Interessant is daarnaast om te constateren dat de reden daarvoor soms expliciet op sectorniveau wordt gelegd: ‘er is nog geen onder-

⁶ Dit betekent overigens niet dat daarmee verzekerd is dat alle EVC-toepassingen of ‘EVC-achtige’ toepassingen door informanten ook als zodanig herkend en geïdentificeerd zijn. We sluiten bijvoorbeeld niet uit dat vormen van assessment (waaronder intake-assessment) en daarop volgende procedures die in principe onder een van beide categorieën zouden kunnen vallen, in het onderzoek niet als zodanig geregistreerd zijn.

zoekstijd aan besteed', 'de voor het werk benodigde opleidingen zijn dermate kort, dat de meerwaarde van EVC onvoldoende is', 'voorstellen voor het gebruik van EVC zijn door het opleidingsfonds afgehouden'.

Waarom in arbeidsorganisaties noch EVC noch 'EVC-achtige' toepassingen?

In sectoren waar wèl EVC- of 'EVC-achtige' toepassingen plaatsvinden beperkt dit zich tot een variërend - meestal beperkt - aantal arbeidsorganisaties. Met andere woorden: lang niet alle arbeidsorganisaties in die sectoren maken gebruik van EVC of EVC-achtige toepassingen. Waarom doen arbeidsorganisaties dat niet? Via een open vraagstelling is gevraagd naar de redenen die arbeidsorganisaties uit de betreffende sectoren hebben om geen gebruik te maken van EVC.

Het vaakst blijkt onbekendheid met EVC in - vooral kleine - arbeidsorganisaties een rol te spelen: 15 van de 40 sectorinformanten in het onderzoek geven expliciet aan dat dit in arbeidsorganisaties binnen hun sector aan de orde is. Een tweede relatief veel genoemde reden heeft betrekking op de kosten, inclusief het arbeidsintensieve karakter van EVC, de tijd die het kost en de werkdruk (9 van de sectorinformanten). Ook bij deze reden wordt er met nadruk op gewezen dit in het kleinbedrijf vaak een rol speelt.

Andere redenen die relatief vaak genoemd worden zijn dat arbeidsorganisaties in de sector de méérwaarde van EVC niet zien, ze vinden andere personeelsinstrumenten belangrijker, en/of achten EVC minder belangrijk voor arbeidsorganisaties dan voor hun werknemers (5 sectoren). Verder wordt als belangrijke redenen voor arbeidsorganisaties om geen EVC te gebruiken gewezen op de vrees voor loonopdriving na certificering en/of het risico dat werknemers zullen vertrekken (in zo'n 4 sectoren).

Tot slot wordt er in relatief veel (6) sectoren expliciet op gewezen dat het voor veel arbeidsorganisaties nog te vroeg is: EVC is er nog in ontwikkeling, er wordt gewacht op de uitkomsten van pilots, men bevindt zich nog in het stadium van het inventariseren van opleidingsbehoeften en -mogelijkheden, en dergelijke.

Waarom in sectoren geen EVC maar wèl 'EVC-achtige' toepassingen?

Welnu, in bijna tweederde van de 28 sectoren waar sprake is van EVC-gebruik gaat het om EVC-toepassingen, in ruim de helft van de 28 sectoren gaat het (tevens) om 'EVC-achtige' toepassingen. Het aantal arbeidsorganisaties in sectoren waar EVC-toepassingen aan de orde zijn varieert tussen 1 en 45 arbeidsorganisaties, met een enkele uitschieter naar 200 arbeidsorganisaties. In sectoren met (ook) 'EVC-achtige' toepassingen blijkt het aantal betrokken arbeidsorganisaties veel lastiger aan te geven: in verreweg het merendeel van die sectoren waagt men zich niet aan een schatting.

In 10 van de sectoren met EVC-gebruik is (nog) alléén van EVC-achtige toepassingen sprake. Als redenen om geen EVC, maar wel ‘EVC-achtige’ toepassingen te gebruiken worden onder andere genoemd dat betrokken arbeidsorganisaties landelijke overheidsstandaarden te star vinden, specifiek op het bedrijf(sbeleid) toegesneden maatwerk wensen en/of onbekend zijn met bestaande landelijke standaarden. Voorzover men op sectorniveau in staat is standaarden te noemen die door arbeidsorganisaties bij ‘EVC-achtige’ toepassingen worden gehanteerd, wordt gewezen op praktijkgerichte branchestandaarden of beroepsprofielen, op bedrijfs-/HRD-standaarden en ook op standaarden die gelijkwaardig - maar formeel niet identiek - zijn aan landelijk door de overheid erkende standaarden.

Opbrengsten van EVC voor arbeidsorganisaties en sectoren

Ruim tweederde van de sectorinformanten geeft dus aan dat in hun sector wèl gebruik gemaakt wordt van EVC of van EVC-achtige toepassingen, zij het in verreweg het merendeel van de sectoren nog op relatief geringe schaal. Interessant zijn natuurlijk de overwegingen die arbeidsorganisaties hebben om dat wèl te doen of daarmee door te gaan. Die kunnen goed worden afgemeten aan de opbrengsten die EVC hen oplevert. Hier zien we af van de opbrengsten van ‘EVC-achtige’ toepassingen en richten ons alléén op EVC.

Aan de sector-informanten is gevraagd welke opbrengsten EVC heeft gehad voor arbeidsorganisaties. Het gaat hier uitsluitend om de 18 sectorinformanten die aangeven dat arbeidsorganisaties in hun sector EVC gebruiken. Overzicht 5.1 laat zien dat het vaakst wordt gewezen op het gegeven dat EVC heeft geleid tot een groter commitment van het personeel en tot bewustwording van de competenties die nodig zijn voor uitvoering van de bedrijfsstrategie. Ook vergroting van de inzetbaarheid van het personeel wordt veel genoemd. Directe opbrengsten in de sfeer van hogere productiviteit/meer omzet worden in relatief weinig sectoren genoemd.

Overzicht 4.1 - Opbrengsten van EVC op bedrijfsniveau: percentages

groter commitment van het personeel:	53%	(N=15)
bewustwording van benodigde competenties voor bedrijfsstrategie:	50%	(N=16)
grotere inzetbaarheid/flexibiliteit van het personeel:	44%	(N=16)
meer mogelijkheden voor afstemmen bedrijfsstrategie op beschikbare competenties:	43%	(N=14)
hogere productiviteit/meer omzet	23%	(N=13)

Andere opbrengsten, die spontaan worden genoemd naar aanleiding van een open vraag over opbrengsten, zijn: ‘nieuw personeel aantrekken dat sneller gekwalificeerd is’, ‘diploma’s kunnen eerder behaald worden’, ‘minder investeren in opleiden: bespaart tijd en geld’, ‘werkgever kan bij aanbestedingen meer (gediplomeerd) personeel aanreiken’, ‘medewerkers krijgen meer zelfvertrouwen waardoor ze beter werk leveren’.

EVC hoeft niet alleen opbrengsten op te leveren voor individuele arbeidsorganisaties. Ook op het niveau van de sector zèlf kan EVC interessante opbrengsten hebben. Opvallend is de hoge waardering die EVC krijgt als scholingsinstrument op sectorniveau: tweederde van de sectorinformanten signaleert de waarde van EVC als een ‘uitstekend opscholingsinstrument’.

In de afzonderlijke deelpublicatie over ‘rendement, toegankelijkheid en knelpunten’ gaan we nader in op opbrengsten van EVC, waarbij onder meer ook het rendement voor betrokken individuen aan de orde komt.

4.3 Ontwikkeling in het gebruik van EVC

Hoe heeft het gebruik van EVC zich de afgelopen 5 jaar ontwikkeld? Overzicht 5.2 geeft daarvan een beeld.

Overzicht 4.2 - De ontwikkeling van het gebruik van EVC: percentages

	nauwelijks gebruikt	(sterke) afname	gelijk gebleven	(sterke) toename	totaal (N=100%)
<i>van 1998 t/m 2000</i>	81	0	11	7	27
<i>van 2000 t/m 2001</i>	42	0	4	54	26
<i>in 2002</i>	18	4	11	68	28

Het overzicht maakt duidelijk dat de ontwikkeling van het EVC-gebruik de afgelopen 5 jaar relatief gezien ‘een grote vlucht’ heeft genomen. De nadruk moet hier liggen op het relatieve karakter van die ‘grote vlucht’, omdat ‘van niets (of nauwelijks iets) tot iets’ te komen hier ook aangemerkt is als een (sterke) toename. Het vorige hoofdstuk over de feitelijke benutting van EVC laat zien dat het aantal arbeidsorganisaties waar

EVC-gebruik wordt en het aantal deelnemers aan EVC in de praktijk ook nu nog niet bepaald een substantiële omvang gekregen hebben.

Niettemin is duidelijk dat EVC in korte tijd behoorlijk aan populariteit heeft gewonnen. Getuige alleen al het onomwonden signaal door 81% van de sector-informanten dat waar tussen 1998 en 2000 EVC nog nauwelijks gebruikt werd in hun sector, dit volgens slechts 42% van hen ook tussen 2000 en 2002 nog zo was. Nog maar 18% zegt dat EVC ook in 2002 nog nauwelijks gebruikt wordt. In de perceptie van een fors aantal sectorinformanten is er met name tussen 2000 en 2002 sprake van een (sterke) toename, en heeft die ontwikkeling zich in 2002 doorgezet.

4.4 Karakterisering van EVC-toepassingen

We karakteriseren EVC-toepassingen aan de vraagkant van het domein arbeid hier nader aan de hand van het ontwikkelstadium waarin zij zich bevinden, en aan de hand van categorieën deelnemers waarop ze gericht zijn.

Ontwikkelstadium van EVC

EVC-toepassingen kunnen zich in verschillende stadia bevinden. In het onderzoek is een onderscheid gemaakt naar drie stadia:

- het stadium van *voorbereiding* van EVC: het formuleren van een doel voor EVC, het geven van voorlichting over EVC (in arbeidsorganisaties en/of op sectorniveau), en het ontwikkelen van procedures;
- het stadium van *uitvoering* van EVC: deelnemers doorlopen een EVC-procedure, en
- het stadium van verdere (*loopbaan-*)*ontwikkeling* van de deelnemers aan EVC: aanvullende scholing, leren in de praktijk.

Welnu, in 10 van de sectoren met EVC-gebruik wordt gesignaleerd dat EVC zich in een aantal arbeidsorganisaties nog in het stadium van voorbereiding bevindt; het genoemde aantal bedrijven varieert tussen 1 en 45, met een enkele uitschieter naar 100. Voor 6 sectoren wordt aangegeven dat EVC in arbeidsorganisaties zich in het stadium van uitvoering bevindt; hier varieert het genoemde aantal arbeidsorganisaties tussen 2 en 20, met een enkele uitschieter naar 60. En voor 4 sectoren wordt aangegeven dat EVC in arbeidsorganisaties zich in het stadium van (loopbaan-)ontwikkeling bevindt; hier varieert het genoemde aantal arbeidsorganisaties tussen 5 en 20.

Afgezien van de vraag hoe smal of breed een 'EVC-procedure' wordt gedefinieerd, lijkt het er dus op dat de expliciete combinatie van herkennen, erkennen en leren, nog slechts heel sporadisch voorkomt.

Categorieën deelnemers aan EVC

Zoals ook te verwachten was, wordt in sectoren waar sprake is van EVC-gebruik EVC met name gebruikt voor werknemers van de betrokken arbeidsorganisaties zelf: in nagenoeg alle 28 sectoren is dit het geval. Opvallend is dat daarnaast EVC in een aantal sectoren toch ook voor andere categorieën wordt toegepast: in 7 sectoren voor werkzoekenden, in 6 sectoren voor herintreders en in 6 sectoren voor 'leerlingen'. Naar alle waarschijnlijkheid zijn in het laatste geval leerling-werknemers bedoeld.

Naar opleidingsniveau bekeken concentreren EVC-toepassingen zich verreweg het meest op deelnemers van vmbo-niveau (in 26 sectoren), en op deelnemers van mbo-niveau (in 17 sectoren). In 8 sectoren hebben de meeste deelnemers niet meer dan basisonderwijs. In 2 sectoren gaat het meestal om deelnemers van havo-niveau. Hoewel in sommige sectoren (met name het onderwijs - denk aan zij-instromers - en ook de zorg) EVC voor vwo'ers, hbo'ers of universitair opgeleiden wel voorkomt, zijn in het onderzoek geen sectoren aangetroffen waar deze categorieën dominant waren in de deelname aan EVC. Met andere woorden sectoren waar EVC merendeels gebruikt wordt voor vwo'ers, hbo'ers of wo'ers hebben we niet getraceerd. Kennelijk zijn EVC-toepassingen aan de vraagkant in het domein arbeid vooral gefocused op de lagere en midden segmenten van de werkzame beroepsbevolking.

4.5 Knelpunten bij (verdere) implementatie van EVC

In het voorafgaande is een aantal redenen genoemd waarom er in bepaalde sectoren nog helemaal geen gebruik gemaakt wordt van EVC. Ook zijn redenen genoemd waarom in sectoren waar wél EVC gebruikt wordt dit gebruik zich beperkt tot bepaalde arbeidsorganisaties en andere arbeidsorganisaties in de sector (nog) geen EVC gebruiken. Verder is gewezen op redenen die arbeidsorganisaties hebben om 'EVC-achtige' toepassingen te gebruiken en geen EVC.

Dit levert een palet van soorten knelpunten op die al dan niet in combinatie met elkaar een rol spelen, mede afhankelijk van de sector en/of de aard van de betreffende arbeidsorganisaties. Als dominante factor kwam steeds op een of andere wijze de onbekendheid met EVC naar voren.

Ook wanneer we in algemene zin de vraag voorleggen welke knelpunten implementatie van EVC in de weg staan, blijkt onbekendheid met EVC het vaakst genoemd te worden. Het gaat dan meestal om onbekendheid met het begrip 'EVC' en/of met de mogelijkheden die erkenning van verworven competenties/EVC te bieden heeft. Overzicht 4.3 laat zien hoe dit knelpunt zich verhoudt tot andere knelpunten.

Overzicht 4.3 - Knelpunten voor implementatie van EVC: percentages (N = aantal antwoorden = 60)

het idee van EVC is nog te onbekend:	35%
de EVC-methodiek zelf is nog te onvolgroeid:	18%
er zijn onvoldoende mogelijkheden voor financiering:	15%
EVC komt niet van de grond vanwege knellende wet- en regelgeving	8%
de weerstand is te groot	5%
andere knelpunten	18%

In dit verband is ook het relatief hoge percentage keren dat de categorie ‘andere knelpunten’ wordt genoemd interessant. Een aantal van de hierbij spontaan genoemde knelpunten zijn eerder ook al - in min of meer dezelfde bewoordingen - aan de orde geweest, zoals: ‘de vrees voor loonopdrijving/‘zeuren om meer loon’, ‘het ontbreken van zicht op de meerwaarde van EVC en ontbreken van draagvlak voor EVC (vooral in kleinere bedrijven)’, ‘de vereiste tijdsinvestering/het ontbreken van subsidie/de hoeveelheid werk die EVC voor het middenkader met zich meebrengt’.

Daarnaast wordt een aantal nog niet eerder genoemde knelpunten vermeld:

- Het *EVC-instrumentarium*: ‘het EVC-instrumentarium is te ingewikkeld, ROC’s hebben te veel verschillende procedures en werkwijzen, ieder heeft zijn eigen aanpak, het belang van de kwaliteit van legitimatieprocedures (bijv. i.v.m. wet- en regelgeving van justitie)’.
- De betekenis van *certificering/diplomerig* via EVC voor laagopgeleide werknemers wordt in twijfel getrokken: ‘niveau van werknemers is te laag, EVC brengt geen winst bij korte opleidingen, doelgroep wil niet (waarde diploma’s te laag), naar school voor diploma ondervindt weerstand’.
- *Problemen bij ROC’s*: ‘bekostigingssystematiek in verband met teldata, personeelstekorten, onvoldoende aansluitende cursusmogelijkheden’.

In de eerder genoemde deelpublicatie wordt ook op knelpunten nader ingegaan.

4.6 Oplossingsrichtingen

Genoemde opsomming van knelpunten laat zien dat deze nogal gedifferentieerd liggen. Dienovereenkomstig zal hetzelfde gelden voor *oplossingsrichtingen*. Om een eerste indruk te krijgen van oplossingsrichtingen waaraan gedacht wordt, is aan de sector-informanten een aantal mogelijke oplossingsrichtingen voorgelegd die zij voor de gesignaleerde knelpunten zien.

Overzicht 4.4 geeft daarvan een beeld. Daaruit komen een tweetal oplossingsrichtingen als het meest genoemd naar voren: stimulerend beleid (bijvoorbeeld met behulp van subsidies) en indirect beleid (bijvoorbeeld via fiscale maatregelen).

Overzicht 4.4 - Oplossingsrichtingen voor gesignaleerde knelpunten: percentages (N = aantal antwoorden = 60)

stimulerend beleid, bijvoorbeeld met behulp van subsidies:	32%
indirect beleid, bijvoorbeeld via fiscale maatregelen:	25%
sturend beleid, gericht op de verdere ontwikkeling en verbetering van EVC:	18%
het wegnemen van concrete knelpunten:	12%
andere oplossingsrichtingen:	13%

Bij ‘andere oplossingsrichtingen’ wordt onder meer spontaan gewezen op de volgende aandachtspunten: ‘EVC moet opgenomen worden in CAO⁷, centraal houden van EVC binnen branche-organisatie, meer kanalen voor promotie van EVC naar werknemers en bedrijven/bekendheid bevorderen/voorlichting/publiciteit, als het wat oplevert voor kandidaat zal deze eerder deelnemen aan EVC, fiscale maatregelen zijn cruciaal, heldere procedures zouden veel knelpunten oplossen, toespitsen op personeels-/hrd-beleid van de onderneming, drempel voor bedrijven omlaag, het draait uiteindelijk om geld/financiering aanpakken, zodanige financiering van ROC’s dat instroom buiten teldatum, dat wat zich voordoet meteen (op korte termijn) aanpakken’.

Gecombineerd met het feit dat ‘onbekendheid’ als het meest dominante knelpunt naar voren wordt gebracht, mag onzes inziens verondersteld worden dat het voorgestane stimulerend en indirect beleid zich volgens de informanten hier op zal dienen te concentreren. Dat zal primair in functie dienen te staan van het bekend maken van EVC en de mogelijkheden ervan, in het bijzonder gelet op de wensen en behoeften van individuele arbeidsorganisaties en individuele deelnemers. Interessant is overigens het antwoord op de toegespitste vraag in hoeverre de sectorinformanten verwachten dat maatregelen in de fiscale sfeer (i.c. belastingaftrek als EVC wordt toegepast) het gebruik van EVC beslissend zal beïnvloeden. Ruim de helft antwoordt op die vraag jazer (34%) of ja (24%) en ongeveer een vijfde is daar sceptisch over (10% zeker niet en 10% neen). Het lijkt erop dat maatregelen in de fiscale sfeer vooral voor het kleinbedrijf belangrijk zijn.

⁷ Zie als voorbeelden waar dit intussen ook het geval is de CAO-metaalektro en CAO-bouw

Onze eigen indruk op grond van het totale beeld is dat een fiscale maatregel belangrijk gevonden wordt en dat één van de nevenfuncties daarvan zal zijn om aan EVC grotere bekendheid te geven. Het is met andere woorden óók een belangrijk instrument om de aandacht op EVC te vestigen en EVC bekendheid te geven.

4.7 Tot slot

De informatie in dit hoofdstuk geeft niet alleen een nadere kwalitatieve inkleuring van het puur kwantitatieve beeld uit hoofdstuk 3. Het geeft ook de nodige nuances en laat uitdrukkelijk het stadium zien waar EVC in Nederland zich momenteel bevindt op het domein arbeid. Dat kan globaal gekarakteriseerd worden als het stadium van projecten en experimenten, met uitdrukkelijk groei- en spin-off-potentieel. De gesignaleerde knelpunten wijzen op belangrijke uitdagingen, waarvan de belangrijkste is om aan EVC en de mogelijkheden die het biedt verdere bekendheid te geven. Overall roept deze inventarisatie het beeld op van ‘de sprong voorwaarts’ die gemaakt kan worden: vaak is sprake van onbekendheid, lijkt men zich de mogelijkheden van EVC niet te realiseren, en/of lijkt koudwatervrees zo’n sprong te belemmeren. Gerichte duwtjes in de rug kunnen helpen, en instrumenten daarvoor zijn in dit hoofdstuk aangegeven.

Tegelijkertijd dienen we ons te realiseren dat de gegevens waarop dit hoofdstuk gebaseerd is stammen uit het onderzoek onder sector-informanten in het domein arbeid. Zoals aangegeven heeft de grootschalige email-enquête onder een aselechte steekproef van arbeidsorganisaties zelf nauwelijks wat opgeleverd. Behalve de zeer geringe respons, is eigenlijk het enige meer of minder substantiële resultaat de informatie over redenen die arbeidsorganisaties aangeven om geen gebruik te maken van EVC of EVC-achtige toepassingen. Ook voor de wel op de email-enquête respondende arbeidsorganisaties blijkt het gegeven verreweg dominant dat het begrip EVC onbekend is. Daarnaast spelen onvoldoende kennis over mogelijkheden van en methoden voor EVC een rol.

Het ‘zoeken naar spelden in een hooiberg’ om EVC-toepassingen bij individuele arbeidsorganisaties nader te karakteriseren, lijkt via grootschalige enquêtes weinig zinvol. Daarvoor zijn EVC-toepassingen arbeidsorganisaties nu nog te weinig verbreid, en bevinden ze zich bovendien nog te vaak in een experimenteel en voorbereidend stadium. Om direct via arbeidsorganisaties informatie te krijgen over EVC-toepassingen zal veel directer ingezoomd moeten worden op individuele arbeidsorganisaties die al wel metterdaad EVC gebruiken, bij voorkeur ook in relatie met de sector context waarin zij zich bevinden. In dit onderzoek was het onmogelijk om dat over de volle breedte van het domein arbeid te doen. Wèl is via sectorstudies in een beperkt aantal sectoren nader ‘ingezoomd’ op EVC-toepassingen, te weten in de

metaal, de bouw, de sector gemeenten en de zorg. De resultaten daarvan zijn verwerkt in de genoemde deelpublicatie over 'rendement, toegankelijkheid en knelpunten'.

Om het beeld van EVC-toepassingen in Nederland verder te completeren gaan we in het navolgende hoofdstuk in op de vraag naar EVC vanuit andere maatschappelijke domeinen. Daarna geven we het beeld over EVC vanuit aanbodsperspectief.

5 Het gebruik van EVC in andere domeinen van de samenleving

Behalve in het domein arbeid zijn er nog andere domeinen in de samenleving waar EVC van betekenis kan zijn. Als onderdeel van deze monitor is ook een verkenning gepleegd van het EVC-gebruik aan de vraagkant in deze andere domeinen, met name voor de arbeidsmarkttoeleiding of reïntegratie, de inburgering, het vrijwilligerswerk en de sport.

5.1 Het domein van de arbeidsmarkttoeleiding of reïntegratie

Op dit domein kunnen EVC-toepassingen in principe van betekenis zijn om de afstand van werkzoekenden tot de arbeidsmarkt te overbruggen, bijvoorbeeld via het verkorten van benodigde scholingstrajecten, het vergemakkelijken van de combinatie werken en leren, en - meer in het algemeen - een soepeler reïntegratie. Daartoe zou EVC onderdeel uit kunnen maken van de in de wereld van de arbeidsmarkt-bemiddeling en reïntegratie gehanteerde werkmethodes.

In het beleidskader 2002 van de Raad van Werk en Inkomen (RWI) komt EVC op verschillende punten expliciet naar voren. In de eerste plaats in de RWI-subsidie-regeling Stimuleringsregeling Vacatureervulling voor Werklozen en met werkloosheid bedreigde Werknemers (SVWW), bedoeld ter ondersteuning van vraaggerichte scholingsprojecten. Er wordt gewezen op de mogelijkheid die de regeling biedt voor het financieren van EVC-projecten. Dit betreft ook EVC-procedures in het kader van sectoroverstijgende projecten, om te bezien in hoeverre vaardigheden in de ene sector overdraagbaar zijn naar andere sectoren.

In de tweede plaats betreft dit EVC-procedures in het kader van kwalificerende scholing: scholing die leidt tot het behalen van een landelijk erkend diploma of deelcertificaat. Via EVC-procedures kan de kennis en ervaring die iemand heeft opgedaan in werksituaties of bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk worden 'verzilverd'. EVC kan soms leiden tot aanzienlijke vrijstellingen in het opleidingstraject.

In de derde plaats wordt er expliciet op gewezen dat de RWI een specifieke aanpak nodig acht op basis van EVC (en internationale diplomawaardering) in maatwerktrajecten gericht op integratie van de doelgroepen inburgeraars en vluchtelingen met een verblijfsstatus.

Tenslotte wordt gewezen op de wenselijkheid om EVC-procedures fiscaal aftrekbaar te maken binnen de scholingsfaciliteit, onder meer in het kader van scholing gericht op een startkwalificatie. De RWI wijst op het behoorlijk aantal werkenden dat nooit een opleiding op startkwalificatieniveau heeft afgerond, maar inmiddels wel door ervaring en/of branche- en bedrijfsopleidingen op dit niveau of hoger functioneert.

De RWI attendeert dus op de potentiële betekenis van EVC-procedures in verschillendsoortige trajecten op het domein van de arbeidsmarkttoeleiding. Ook maakt de betrokkenheid van het 'Empowermentcentre' van CWI-Nederland bij het Kenniscentrum EVC duidelijk dat men zich de mogelijke rol die EVC op dit domein kan spelen realiseert.

Volgens onze informanten komt EVC in de praktijk van dit domein echter nog slechts sporadisch voor. Bij de CWI's die wij in onze verkenning benaderd hebben, hebben we onder het label 'EVC' geen (EVC-)toepassingen aangetroffen. De koepelorganisatie van particuliere reïntegratiebedrijven (Borea) meldt dat EVC voor haar onbekend is en geen instellingen te kennen die gebruik maken van EVC of EVC-achtige toepassingen, en - op een enkele uitzondering na - waren ook de door ons bevroegde reïntegratiebureaus en uitzendbureaus niet of nauwelijks bekend met EVC.

De koepelorganisatie was kennelijk niet op de hoogte. Bij individuele reïntegratiebureaus ligt dat wat anders.

Dat er in de praktijk toch wat in beweging is blijkt uit de bevraging van één van de in het onderzoek betrokken reïntegratiebureaus. Als reïntegratiebedrijf is men hier momenteel aan het onderzoeken in hoeverre EVC op een zinvolle manier voor haar cliënten gebruikt zou kunnen worden in het kader van de reïntegratie op de arbeidsmarkt. Ook de inschatting van dit reïntegratiebedrijf is dat EVC in de huidige reïntegratiepraktijk, behalve als toetsinstrument bij de intake van cliënten, nog slechts minimaal gebruikt wordt. De inschatting is dat het in 2001 ten hoogste ging om 10 cliënten die een EVC-procedure hebben doorlopen, met name mensen op zoek naar werk in de zorg.

Bij het betrokken reïntegratiebedrijf is niet bekend in hoeverre arbeidsorganisaties waar cliënten van het reïntegratiebedrijf in principe geplaatst zouden kunnen worden van EVC gebruik maken.

Afgezien van de onbekendheid met EVC in deze wereld, is een specifiek knelpunt dat genoemd wordt de inschatting dat EVC-procedures veel tijd kosten. En dat met name tegen de achtergrond van het streven om cliënten zo snel mogelijk te bemiddelen naar arbeid.

Verder attenderen we op het bestaan van enkele EVC-projecten die met name door de Stichting IVIO, onder meer in samenwerking met het uitzendbureau Start, zijn ontwikkeld. De EVC-trajecten in deze projecten zijn in het bijzonder gericht op langdu-

rig werklozen, in het bijzonder laagopgeleiden. Opvallend is dat onze informant terzake benadrukt dat op de reïntegratiemarkt voor laagopgeleide werklozen werving en selectie centraal staan, en het dus vooral om competenties gaat die toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk maken. Landelijk door de overheid erkende kwalificaties als standaard worden daarvoor vaak minder relevant geacht.

5.2 Het domein van de inburgering

Op het domein van de inburgering wordt - althans door beleidsmakers - het belang van EVC terdege gezien. Op de website 'Inburgernet' treffen we een expliciete passage aan over EVC: 'In het kader van de inburgering is EVC van belang, omdat bij EVC vooral gekeken wordt wat de persoon al kan en kent. Dat wil zeggen: het herkennen en waarderen wat mensen aan zichtbare en onzichtbare competenties in huis hebben. EVC is dus niet gericht op de tekorten en beperkingen van de persoon. In deze zin sluit EVC aan bij de portfoliomethodiek.' Maar in de praktijk is EVC nog weinig bekend; er zijn in de praktijk ten hoogste enkele pilot-projecten traceerbaar.

Zo is CINOP naar verluid bezig met de ontwikkeling van een EVC-traject voor inburgeraars. In dit verband kan onder andere gewezen worden op een recent gestart pilotproject met sterk duale accenten bij de PTT/TPG, waarin TPG samen met het Albeda College en de gemeente Rotterdam investeert in een integrale inburgering van allochtonen. Het gaat om een geïntegreerd traject voor zowel nieuwkomers als oudkomers dat voorziet in inburgering, taalverwerving en beroepsopleiding, met uitzicht op een vast werkverband als postsorteerder of -besteller. Belangrijkste beweegredenen voor TPG om dit te doen: 'Mensen maken de kwaliteit'. Uitgangspunt is het individu en wat hij/zij in huis heeft, zijn/haar 'persoonlijk profiel'.

In een aantal 'inburgeringsregio's' (o.a. Eindhoven, 's Hertogenbosch, Helmond) is onlangs gestart met enigszins vergelijkbare - op duale basis te organiseren - projecten in de zorg, op basis van een door SOVOV ontwikkeld plan van aanpak. Onze informant van de Stichting Emplooi is weliswaar op de hoogte van enkele pilotprojecten, maar heeft geen enkel zicht op het gebruik van EVC in dit domein. Gewezen wordt uitdrukkelijk wel op het ontbreken van kennis over kansen en mogelijkheden die EVC biedt.

EVC-projecten in het domein van de inburgering zijn overwegend gericht op lager opgeleiden. Een uitzondering daarop vormen echter initiatieven van het Nuffic op dit terrein gericht op hoger opgeleiden. EVC-trajecten hebben ook hier voornamelijk het karakter van pilots. Trajecten die opgestart worden blijken moeilijk in te schalen in standaarden. Nuffic en ook andere organisaties op dit terrein vragen zich af of er wel geschikte landelijk erkende standaarden mogelijk en voorhanden zijn gezien de diver-

siteit in achtergrond van de doelgroep. Eigenlijk bestaan er alleen voor de sectoren onderwijs en verpleging EVC-procedures waarop door Nuffic ingehaakt kan worden. De Stichting Vluchtelingen studenten VAF is momenteel in samenwerking met CI-NOP bezig een portfolio te ontwikkelen toegespitst op hoger opgeleide vluchtelingen. En het ministerie van OC&W is volgens de jaarlijkse Rapportage Integratiebeleid Etnische Minderheden bezig met de ontwikkeling van een portfolio om leer- en werkervaring van inburgeraars om te zetten in vaste beoordelingsstandaarden die gebruikt kunnen worden bij EVC.

Afgezien van het belang van de ontwikkeling van adequate instrumenten, worden als oplossingsrichtingen voor bestaande knelpunten gewezen op het belang van voorlichting over EVC voor inburgering (vooral aan gemeenten en ROC's) en op de inbedding van EVC in meer vraaggerichte inburgeringstrajecten.

5.3 Het domein van het vrijwilligerswerk

In Nederland zijn vier miljoen vrijwilligers actief. Daarmee vormen vrijwilligers een belangrijke groep mensen, die maatschappelijk relevant werk verzet. Zeker in sectoren met kwetsbare doelgroepen (denk aan zieken, vluchtelingen, daklozen), waarin vaak onvoldoende geld beschikbaar is voor de gewenste ondersteuning, is de inzet van vrijwilligers van groot belang. Maar ook in bijvoorbeeld het jeugdwerk, de sport en buurthuizen spelen vrijwilligers een grote rol. Andersom vormt het vrijwilligerswerk een goede maatschappelijke leerplek voor vrijwilligers. Vrijwilligers ontwikkelen in hun werk competenties die van grote waarde (kunnen) zijn, zowel voor hun persoonlijke ontwikkeling, als voor loopbanen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

In het vrijwilligerswerk blijkt niet of nauwelijks sprake van (echte) EVC-toepassingen. In de vrijwilligerswereld is EVC nog relatief onbekend. Onbekend is ook in hoeverre EVC zinnig kan zijn in het vrijwilligerswerk. Daarbij komt dat formalisering - via EVC-procedures - niet lijkt te passen bij de cultuur op dit domein, en dat EVC-procedures veel tijd lijken te vergen waardoor er minder tijd over is voor de 'core-business'.

Eén van de informanten wijst er op dat de organisatie zelf het belang en de noodzaak moet zien. Men zal pas aan de slag gaan met EVC wanneer de organisatie 'interne believers' in huis heeft en de organisatie kwaliteit van een bepaald niveau wil leveren. Wel wordt gewezen op het bestaan van 'EVC-achtige' toepassingen, met name in de sfeer van de scouting, het rode kruis en telefonische (sos-)hulpdiensten. Het lijkt er volgens onze zegslieden op dat landelijk door de overheid erkende standaarden niet goed passen bij vrijwilligerswerk, omdat ze daarvoor onvoldoende maatwerk bieden. Meestal gaat het dan om EVC-(achtige) activiteiten die in voorbereiding zijn. Eén van

onze informanten waagt zich aan een schatting en raamt het aantal vrijwilligersorganisaties met EVC-(achtige) toepassingen op 10, en het aantal deelnemers op 50.

Interessant in dit verband is een recent gestart onderzoek door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) naar de wenselijkheid en haalbaarheid van EVC voor het vrijwilligerswerk, waarin overigens onder meer nader wordt ingezoomd op mogelijke links met het arbeidsmarkttoeleidings- of reïntegratiedomein.

Enige tijd geleden is gestopt met een landelijk EVC-traject binnen de scouting. Het werd als luxe gezien en minder prioritair dan andere zaken. Daar staat tegenover dat scouting Gelderland zelf onlangs juist gestart is met een pilotproject, waarin samenwerkt wordt met ROC Nijmegen en ROC Rijn-IJssel. Daarvoor is subsidie verstrekt door de provincie Gelderland. Het is te vroeg om nu iets te kunnen zeggen over opbrengsten van deze pilot.

Meer in het algemeen wijst een van onze informanten op het gegeven dat opbrengsten voor vrijwilligersorganisaties zelf met name zullen liggen in het feit dat men - zowel vrijwilligers zelf als bestuurders - bewuster zullen gaan kijken naar de mogelijkheden die EVC biedt voor de ontwikkeling van het kader en voor samenwerking met onderwijsinstellingen.

5.4 Het domein sport

De sport in Nederland kent een bloeiend verenigingsleven met een grote maatschappelijke betekenis. Nederland telt ongeveer 30.000 sportverenigingen met zo'n 4,7 miljoen sporters en ruim 1 miljoen vrijwilligers. De georganiseerde sport kent ongeveer 90 sportbonden. Hoewel er een grote overlap is met het domein van het vrijwilligerswerk - in de sport zijn veel vrijwilligers werkzaam -, leek het zinnig om apart op het domein sport in te zoomen.

In het domein sport wordt nog hoegenaamd geen gebruik gemaakt van EVC. Dat heeft (ook hier) te maken met onvoldoende kennis over EVC, en met financieringsmogelijkheden. Hoewel bij de sportbonden wel degelijk interesse voor EVC aanwezig is en er concrete initiatieven op stapel lijken te staan (onder meer bij de volleybal- en voetbalbonden), ontbreken financiële middelen om daar ook echt werk van te maken. Onze informant (op koepelniveau, bij het NOC*NSF) schat in dat de vraag naar EVC in de sportwereld de komende tijd sterk zal groeien. Eén van de grote opbrengsten van EVC in de sportwereld ziet men in de sfeer van het aantrekken en binden van vrijwilligers. Eén heel praktisch voordeel zou zijn als de kosten van EVC zouden kunnen gaan vallen onder de onbelaste vergoeding die vrijwilligers voor hun werk ontvangen.

Meer in het algemeen wordt sturend beleid nodig geacht om de sportbonden echt over de streep te trekken via voorlichting e.d., en stimulerend/indirect beleid om financiële ondersteuning te krijgen.

5.5 Tot slot

De verkenning in de andere maatschappelijke domeinen is niet uitputtend geweest. Afgezien van kwantitatieve indicaties (hoofdstuk 3) is bijvoorbeeld het ‘domein’ van de zij-instroom in het onderwijs en in andere sectoren zoals de zorg - ofschoon belangrijk - hier niet apart aan de orde geweest.

De hier behandelde domeinen van de samenleving geven de overall-indruk dat daar nog relatief weinig gebeurt aan EVC, terwijl er wel degelijk behoorlijke kansen en mogelijkheden zijn voor EVC-toepassingen. Het lijkt daarbij dan met name om ‘EVC-achtige’ toepassingen te gaan, gezien de bestaande behoefte aan maatwerk. Maatwerk in termen van de te hanteren (deel-)standaarden, en ook in termen van een passend vervolg via leer-werktrajecten en loopbaantrajecten.

6 EVC-toepassingen door opleidingsinstellingen

6.1 Inleiding

Hoewel in dit onderzoek het zwaartepunt lag op het feitelijke gebruik van EVC aan de vraagkant zijn ook EVC-aanbieders i.c. opleidingsinstellingen in het onderzoek betrokken. Dat is enerzijds gebeurd om informatielacunes aan de vraagkant zoveel mogelijk op te vullen door via de aanbodskant informatie te achterhalen over de vraagkant van EVC, en daarmee een zo dekkend mogelijk beeld te krijgen van de feitelijke benutting van EVC in Nederland. Anderzijds was een belangrijke reden om daarmee de mogelijkheid te hebben om informatie over EVC-toepassingen die aan de vraagkant zijn waargenomen, nader in te kleuren. Een bijkomend effect was dat zicht gekregen wordt op EVC-toepassingen vanuit het perspectief van aanbieders.

Er is informatie verkregen van bij crebo- en croho-geregistreerde opleidingsinstellingen: 32 mbo-instellingen (ROC's, AOC's en vakscholen), 20 hbo-instellingen en 13 particuliere opleidingsinstellingen. Zoals gezegd ging het hier om crebo- en croho-geregistreerde instellingen, omdat formeel alleen zij de mogelijkheid hebben om te certificeren met civiel effect. Teneinde ook het onderzoek aan de aanbodskant toch zoveel mogelijk te focussen, is in de vraagstelling het accent gelegd op de toepassing van EVC voor cursisten in de contractonderwijs en op zij-instromers. EVC-toepassingen voor 'reguliere' studenten/leerlingen zijn buiten het onderzoek gehouden.

Aan de opleidingsinstellingen is - waar zinvol - vergelijkbare informatie gevraagd als aan de informanten op sector-niveau. Omdat voor de opleidingsinstellingen degene die daar verantwoordelijk is voor EVC als informant is opgetreden, is duidelijk dat betrokken informanten goed bekend waren met EVC. Aan hen is tevens gevraagd om bij invulling van de vragenlijst waar nodig te rade gegaan bij anderen in hun instelling.

In hoofdstuk 4 zijn EVC-toepassingen nader gekarakteriseerd op grond van de via sectorinformanten verkregen informatie. Dit hoofdstuk behandelt dus de vanuit aanbodsperspectief verkregen informatie. Om een systematische vergelijking van de informatie uit beide bronnen te vergemakkelijken, zijn beide hoofdstukken op hoofdlijnen volgens hetzelfde stramien opgezet.

6.2 Overwegingen om wel of geen EVC aan te bieden

Het onderzoek onder opleidingsinstellingen heeft zich - in tegenstelling tot het onderzoek aan de vraagkant - beperkt tot strikte EVC-toepassingen. 'EVC-achtige' toepassingen zijn hier niet aan de orde gesteld.

Aanbod van EVC door mbo-instellingen, hbo-instellingen en particuliere instellingen

Van de 65 opleidingsinstellingen in het onderzoek geeft bijna de helft aan dat zij - vanuit één of meer van hun sectoren of afdelingen - EVC aanbieden aan (potentiële) leerlingen/studenten i.c. contractstudenten danwel zij-instromers. Overzicht 6.1 laat zien dat dit aanzienlijk vaker het geval is in instellingen voor mbo dan in particuliere opleidingsinstellingen. Hbo-instellingen nemen wat dit betreft een tussenpositie in.

Overzicht 6.1 - Aanbod van EVC per soort instelling: percentages

	biedt geen EVC aan	oriënteert zich op aanbieden van EVC	biedt wel EVC aan	N (= 100%)
mbo-instellingen	22	17	62	32
hbo-instellingen	30	25	45	20
particuliere instellingen	38	38	23	13
totaal	28	23	49	65

Opvallend is dat de opleidingsinstellingen die zeggen nu geen EVC aan te bieden, in overgrote meerderheid (82% procent) verwachten dat in de nabije toekomst bij hen wel EVC zal worden ontwikkeld. Dit geldt voor elk van de soorten opleidingsinstellingen, nog het meest voor hbo-instellingen.

Waarom (nog) geen EVC-aanbod vanuit opleidingsinstellingen?

Ruim de helft van alle opleidingsinstellingen in het onderzoek biedt dus (nog) geen EVC aan. Verreweg de belangrijkste redenen die zij daarvoor aangeven is dat er onvoldoende kennis is over methoden van EVC (29 procent) en onvoldoende kennis over de mogelijkheden die EVC te bieden heeft (24 procent). Slechts sporadisch wordt als reden aangevoerd dat het begrip EVC onbekend is (5 procent), dat er sprake is van knellende wet- en regelgeving (5 procent) en/of dat de weerstand te groot is (2 procent). Wel wordt nogal eens gewezen op onvoldoende mogelijkheden voor finan-

ciering van EVC (16 procent). Wat het laatste betreft worden onder meer problemen genoemd met de bekostigingssystematiek in combinatie met de externe legitimeringsplicht en/of korte trajecten die een zeer intensieve begeleiding vergen. In de toelichting die gevraagd is, wordt verder gewezen op het feit dat men wèl aan de gang wil met pilots, al dan niet in combinatie met de ontwikkeling in de richting van competentiegericht onderwijs.

Waarom in de nabije toekomst wel een EVC-aanbod vanuit opleidingsinstellingen?

Zoals gezegd verwacht van de opleidingsinstellingen die nu geen EVC aanbieden, de overgrote meerderheid dat in de nabije toekomst wel te doen. De redenen die deze opleidingsinstellingen daarvoor noemen zijn vooral dat ze daarmee (meer) maatwerk denken aan te kunnen bieden (30 procent van de instellingen noemt dit als reden), de toenemende betekenis van competentiegericht leren (24 procent), en/of het verkorten van de opleidingsduur voor leerlingen/studenten (23 procent). Het ‘tegememoeten aan de huidige verwachting dat scholingsinstellingen EVC aanbieden’ (10 procent) en het ‘werven van nieuwe leerlingen/studenten’ (14 procent) worden veel minder vaak als reden genoemd. Ook in hun toelichting wijzen opleidingsinstellingen nogal eens op het belang van EVC voor het leveren van maatwerk, flexibiliteit in het opleidingsaanbod, en competentiegericht leren. Overigens lijkt het onzes inziens ook evident dat omgekeerd flexibiliteit in het aanbod etc. een belangrijke voorwaarde is voor toepassing van EVC.

Opbrengsten van EVC voor opleidingsinstellingen

In de deelpublicatie over rendement, toegankelijkheid en knelpunten besteden we nader aandacht aan de door opleidingsinstellingen ingeschatte opbrengsten van EVC. Hier richten we ons op opleidingsinstellingen die wel een EVC-aanbod in huis hebben, en concentreren ons alleen op de vraag welke opbrengsten EVC voor de instelling zelf heeft gehad.

Overzicht 6.2 laat zien dat opbrengsten van EVC voor opleidingsinstellingen zelf het sterkst naar voren komen in de instroom van *nieuwe categorieën* leerlingen/studenten.

Overzicht 6.2 - Opbrengsten van EVC voor de opleidingsinstelling

	waar	enigszins waar	niet waar	totaal (= 100%)
instroom van meer leerlingen/studenten	46	46	7	28
instroom van nieuwe categorieën studenten/leerlingen	64	32	3	31

Gevraagd naar andere opbrengsten valt op dat opleidingsinstellingen als voordeel nogal eens wijzen op het ‘afgeleide’ effect dat men gedwongen wordt de opleiding flexibeler in te richten, meer vraaggericht te opereren en de loopbaan van cursisten meer centraal te stellen.

6.3 Ontwikkeling in het aanbod van EVC

Hoe heeft het aanbod van EVC door opleidingsinstellingen zich de afgelopen 5 jaar ontwikkeld? Voorzover de informanten uit de opleidingsinstellingen dat konden overzien, geeft overzicht 6.3 daarvan een beeld.

Overzicht 6.3 - De ontwikkeling van het aanbod van EVC: percentages

<i>mbo-instellingen</i>	(sterke) afname	gelijk gebleven	(sterke) toename	totaal (N = 100%)
tussen 1998 en 2000	4	59	36	27
tussen 2000 en 2001	3	27	70	33
in 2002	3	29	69	35

Hoewel de precieze uitgangssituatie vóór 1998 niet bekend is, laat het overzicht zien dat met name vanaf 2000 het EVC-aanbod door opleidingsinstellingen een sterke groei heeft gekend. Die groei heeft zich in 2002 in gelijke mate doorgezet. Waar sprake is van een afname kan dit gelokaliseerd worden bij een enkele particuliere instelling. Hoewel de substantiële omvang van de groei ook hier relativering behoeft kan met andere woorden - evenals aan de vraagkant in arbeidssectoren en arbeidsorganisaties - ook aan de aanbodskant vastgesteld worden dat EVC aan populariteit wint.

6.4 Karakterisering van het EVC-aanbod

Het aanbod van EVC door opleidingsinstellingen kan nader getypeerd worden aan de hand van het ontwikkelstadium waarin het EVC-aanbod zich bevindt, de basisvarianten van EVC-toepassing, opdrachtgevers voor EVC en de categorieën deelnemers aan EVC.

Ontwikkelstadium van EVC

In opleidingsinstellingen met een EVC-aanbod blijkt de toepassing van EVC zich in tweederde van de gevallen te bevinden in een voorbereidingsstadium (26 procent) dan wel in een experimenteel uitvoeringsstadium (41 procent). Met name in particuliere instellingen bevindt EVC zich verreweg het vaakst nog in een voorbereidingsstadium (60 procent).

In ongeveer een derde (32 procent) van de opleidingsinstellingen bevindt EVC zich in het stadium van 'reguliere uitvoering'. Het is met name in mbo-instellingen (40 procent) waar dit laatste beduidend vaker het geval is dan in hbo-instellingen (22 procent) en particuliere instellingen (20 procent).

Opgemerkt moet worden dat de gegeven typering niet steeds voor alle sectoren en afdelingen binnen de opleidingsinstelling hetzelfde hoeft te zijn. Als teleenheid hebben sectoren/afdelingen binnen de opleidingsinstelling gefungeerd.

Basisvarianten van EVC-toepassing

Als door opleidingsinstellingen EVC wordt aangeboden, heeft dat in nog geen vijfde deel van de gevallen puur betrekking op een 'smalle' basisvariant van EVC: het doorlopen van een EVC-procedure en het - al dan niet - verstrekken van een certificaat op grond daarvan. In driekwart van de gevallen gaat het om meer integrale varianten: het doorlopen van een EVC-procedure in combinatie met een leertraject op maat, en het vervolgens uitstromen met een diploma. Opvallend is dat als ze EVC aanbieden hbo-instellingen (87 procent) dat meer via integrale varianten doen dan mbo-instellingen (72 procent) en dan particuliere instellingen (60 procent).

Opdrachtgevers voor EVC-toepassingen

In hoofdstuk 3 werd duidelijk dat organisaties aan wie EVC wordt aangeboden zich met name bevinden in het domein arbeid. De vraag aan opleidingsinstellingen naar opdrachtgevers voor EVC-toepassingen bevestigt dit beeld grotendeels. Overzicht 6.4 laat zien wat belangrijke opdrachtgevers zijn voor opleidingsinstellingen.

Overzicht 6.4 - Opdrachtgevers van EVC per soort opleidingsinstelling: percentages (N = aantal keren genoemd = 101)

	mbo- instellingen	hbo- instellingen	particuliere instellingen	totaal percentage
bedrijven/instellingen t.b.v. hun werknemers	32	9	25	26
CWI's t.b.v. werkzoekenden	8	-	6	6
reïntegratiebedrijven t.b.v. langdurig werklozen	8	-	6	6
gemeenten t.b.v. inburgeraars	9	-	-	6
branche-organisaties t.b.v. potentiële werknemers	11	9	19	12
eigen initiatief van individuele kandidaten	14	36	19	20
initiatief van opleidingsinstelling zelf t.b.v. werven nieuwe doelgroepen	17	45	25	25
totaal (N = 100%)	63	22	16	101

Dit overzicht geeft een beeld van opdrachtgevers, overigens zonder inzicht te geven in de *omvang* waarin de onderscheiden 'opdrachtgevers' gebruik maken van het EVC-aanbod van de instellingen. Duidelijk wordt wel dat individuele arbeidsorganisaties, branche-organisaties en individuen gezamenlijk de meest genoemde opdrachtgevers zijn. Opvallend is dat hbo-instellingen veel meer dan mbo-instellingen en particuliere instellingen EVC aanbieden op initiatief van individuele kandidaten en op eigen initiatief.

Opgemerkt moet worden dat er toch ook (met name mbo-)instellingen zijn voor wie CWI's, reïntegratiebedrijven en gemeenten als opdrachtgevers fungeren. Kennelijk zijn zij het die van doen hebben met de blijkens hoofdstuk 5 (nog) sporadische EVC-initiatieven in de domeinen arbeidsmarkttoeleiding en inburgering.

Deelnemers aan EVC

In hoofdstuk 3 werd duidelijk dat het merendeel van de deelnemers aan EVC gezocht moet worden in het domein arbeid. Daarbij gaat het dus om (een gedeelte van) de werkzame beroepsbevolking. Maar ook de categorie inburgeraars en vrijwilligers bleek niet onbelangrijk.

In de deelpublicatie over rendement, toegankelijkheid en knelpunten wordt nader ingegaan op deelnemers aan EVC en de toegankelijkheid van EVC. Vooruitlopend daarop is ter nadere typering van EVC onder meer de opleidingsachtergrond van mensen die een EVC-procedure doorlopen hebben interessant. Dat gegeven blijkt zich fifty-fifty te spreiden over deelnemers met en zonder een voortijdig afgebroken opleiding. Opvallend is dat deelnemers aan door hbo-instellingen aangeboden EVC-procedures overwegend een (algemene of beroeps)opleiding met diploma hebben afgerond. Mbo-instellingen en ook particuliere instellingen hebben veel vaker dan hbo-instellingen te maken met deelnemers zonder afgeronde vooropleiding. Mbo-instellingen in het bijzonder hebben vaak te maken met deelnemers die een afgebroken beroepsopleiding hebben.

6.5 Knelpunten bij uitbreiding van het EVC-aanbod

In het voorgaande is onder meer ingegaan op overwegingen die opleidingsinstellingen hebben om al dan geen EVC aan te bieden. We moeten ons daarbij realiseren dat ook als opleidingsinstellingen EVC aanbieden, dit nog lang niet in alle sectoren/afdelingen van de organisatie het geval hoeft te zijn. Veelal concentreert dat zich in een beperkt aantal sectoren van de instelling. Welke knelpunten voor uitbreiding van het aanbod van EVC signaleren opleidingsinstellingen zelf?

Koploper in de rij van knelpunten is het feit dat ‘de EVC-methodiek’ in de ogen van opleidingsinstellingen nog te onvolgroeid is. In volgorde van belangrijkheid wordt daarna vaak gewezen op onvoldoende mogelijkheden voor financiering van EVC en op de onbekendheid met het idee van EVC. Overzicht 6.5 geeft een overzicht.

Overzicht 6.5 - Knelpunten bij de uitbreiding van het EVC-aanbod: percentages (N = aantal keren genoemd = 118)

knellende wet- en regelgeving	10
onvoldoende mogelijkheden voor financiering van EVC	19
EVC-methodiek is nog te onvolgroeid	30
het idee van EVC is nog te onbekend	18
de weerstand bij sommige afdelingen of medewerkers is te groot	8
sommige categorieën deelnemers zijn moeilijk te bereiken	4
andere knelpunten	10
er zijn geen knelpunten	2

Waar ‘andere knelpunten’ genoemd worden wordt vaak gerefereerd aan de noodzaak van flexibiliteit in het traditionele opleidingsaanbod, in termen van maatwerktrajecten, in termen van de organisatie van het onderwijs en instroommogelijkheden en in termen van competentiegericht onderwijs. Het noemen van knelpunten verwijst in het algemeen naar het ontbreken van dit soort voor EVC-toepassingen belangrijke voorwaarden.

6.6 Oplossingsrichtingen

Evenals aan de vraagkant is ook aan de aanbods-kant gevraagd naar mogelijke oplossingen voor gesignaleerde knelpunten.

Aan opleidingsinstellingen is gevraagd om een rangorde aan te brengen in een viertal mogelijke oplossingsrichtingen. Oplossingsrichtingen die door opleidingsinstellingen het vaakst als de meest of als de op één na meest relevante worden genoemd zijn respectievelijk:

- stimulerend beleid gericht op de toepassing van EVC, bijvoorbeeld met behulp van subsidies (28 procent);
- sturend beleid gericht op de verdere ontwikkeling en verbetering van EVC, bijvoorbeeld het opzetten van experimenten, een standaard EVC-procedure, etc. (21 procent);
- indirect beleid, bijvoorbeeld fiscale maatregelen (13 procent);
- alleen het wegnemen van concrete knelpunten (6 procent).

Daarnaast worden door een beperkt aantal opleidingsinstellingen (4 procent) andere oplossingsinrichtingen als het meest relevant genoemd. Opvallend is dat dan onder meer gewezen wordt op de behoefte aan een heldere definiëring van EVC, en één van de respondenten stelt: ‘Ik durf het haast niet te zeggen, de teldatum 1-10’.

6.7 Tot slot

In dit hoofdstuk is een beeld gegeven van de kijk die opleidingsinstellingen op EVC hebben. Het is interessant te constateren dat de informatie vanuit deze aanbods-kant op een aantal hoofdpunten grote overeenkomsten vertoont met het beeld zoals dat vanuit de vraagkant naar voren komt. Op een aantal punten zijn er echter ook duidelijk accentverschillen. Deze hebben deels te maken met de andere positie van waaruit opleidingsinstellingen (aanbodsgericht) aankijken tegen EVC en deels kunnen ze beschouwd worden als aanvullingen en/of specificeringen van ook vanuit sectoren en arbeidsorganisaties gesignaleerde issues. Opvallend is in elk geval dat ook aan de

kant van de opleidingsinstellingen een sterk groeiende populariteit van EVC merkbaar is.

Het geheel overziend is onze indruk dat één aspect tot nu toe zowel aan de vraagkant als aan de aanbodkant afzonderlijk onvoldoende aandacht gekregen heeft. Dat betreft het gegeven dat de verdere implementatie van EVC ook in belangrijke mate afhankelijk is juist van de interactie tussen vraag en aanbod. Meer of minder expliciet wijzen verschillende informanten aan vraag- en aanbodkant op het belang van nauwe onderlinge afstemming over de behoefte aan en het aanbod van EVC.

Voor stimulering van EVC-toepassingen in arbeidsorganisaties en in andere domeinen, is het van groot belang dat opleidingsinstellingen voldoende geëquipeerd zijn. Omgekeerd zal druk vanuit de vraagkant een adequaat i.c. voldoende flexibel aanbod door opleidingsinstellingen kunnen forceren. Intensivering van de interactie tussen vraag en aanbod kan een belangrijke vliegwiel functie vervullen bij het stimuleren van de verdere implementatie van EVC. Ook uit andere bron komen hiervoor interessante illustraties. Voorbeelden zijn de interactie tussen zorginstellingen en opleidingsinstellingen in het kader van het 'FLEXIS-project'. Hoewel er ook in andere sectoren voorbeelden zijn, hier ter illustratie een citaat uit dit project⁸:

'Van vragen vanuit bedrijven en instellingen aan opleidingen om EVC en daarop aansluitend onderwijs gaat een stimulerende werking uit. Een zorginstelling in Amsterdam wilde helpenden (niveau 3) opscholen naar niveau 4, verpleegkundige. Terugkijkend op dit verzoek merkt de opleidingscoördinatrice van de zorginstelling op dat: *"... volgens mij onze vraag van toen een rol heeft gespeeld bij het feit dat het ROC veel flexibeler is geworden. Het is nu veel gemakkelijker en vanzelfsprekender geworden om over EVC en maatwerk onderwijs te overleggen."* Naar aanleiding van een verzoek vanuit een zorginstelling heeft een ROC in het noorden van het land een aangepaste EVC procedure voor niveau 2 opgesteld.

Omgekeerd zijn er ook voorbeelden van positieve beïnvloeding vanuit onderwijs naar arbeidsorganisaties. Naar aanleiding van ervaringen met EVC en een maatwerkopleiding voor helpende in een aantal vestigingen nam een grote zorg-stichting in Limburg het besluit om - in het kader van het HRM beleid - via een informele EVC procedure bij alle personeelsleden na te gaan welke scholingswensen en mogelijkheden een ieder had. In bijna de helft van de 21 regionale FLEXIS projecten gaven zorginstellingen aan dat, als gevolg van het gewerkt hebben met EVC en maatwerkroutes, men een veel beter zicht op de mogelijkheden van een dergelijke aanpak had gekregen.'

8 Vgl. Meijer, K. J. Frietman (2002), De FLEXIS-aanpak. Opzetten van maatwerk routes in de zorg, sectorfondsen Zorg en Welzijn, Utrecht.

7 Samenvatting en conclusies

Ten behoeve van deze monitor is gebruik gemaakt van een diversiteit aan informatiebronnen op verschillende niveaus en in verschillende domeinen van de samenleving. De aandacht heeft zich daarbij primair gericht op het verkrijgen van een zo scherp en dekkend mogelijk kwantitatief beeld van de feitelijke benutting van EVC in Nederland. Daarnaast ging het erom dit beeld zo veel mogelijk kwalitatief in te kleuren, om daarmee de aard van en de ontwikkeling in EVC-toepassingen nader te kunnen karakteriseren.

Het kwantitatieve beeld

Om een *kwantitatief beeld* te krijgen van de feitelijke benutting van EVC, is primair gebruik gemaakt van de informatie die crebo- en crohogeregistreerde opleidingsinstellingen hebben verstrekt over EVC-toepassingen voor contract-studenten en zij-instromers alsmede van informatie van sectorinformanten over EVC-toepassingen in arbeidsorganisaties en sectoren.

De aandacht in de monitor ging vooral uit naar EVC-gebruik aan de vraagkant, in het bijzonder in het domein van de arbeid i.c. arbeidsorganisaties. Om zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de realiteit van het bedrijfsleven, is in aanvulling op genoemde bronnen een grootschalige enquête uitgezet onder individuele arbeidsorganisaties. Deze enquête bleek echter weinig vruchtbare resultaten op te leveren. Ook uit het andere onderzoeksmateriaal komt naar voren dat dit te maken heeft met het gegeven dat het EVC-gebruik in Nederland nog een relatief geringe dekkingsgraad kent en vaak nog een sterk projectmatig karakter heeft. Daarnaast kan verondersteld worden dat dit ook te maken heeft met het fenomeen EVC zelf, dat zich lastig laat definiëren in termen van sterk vóórgestructureerde vragenschema's ten behoeve van een grootschalige enquête. Afgezien van het 'labelingsvraagstuk' - is EVC wat men als EVC beschouwt, en weet men dat wat men doet of waarneemt EVC is? -, speelt daarbij het onderscheid een rol dat we in dit onderzoek gehanteerd hebben tussen 'EVC' en 'EVC-achtig'.

De lering die hieruit getrokken kan worden is vooral methodologisch van aard en kan in twee punten worden samengevat.

In de eerste plaats lijkt in dit stadium de ambitie om een dekkend beeld te krijgen van de feitelijke benutting van EVC op het niveau van individuele arbeidsorganisaties te hoog gegrepen, en ligt het veel meer voor de hand om in te zoomen op arbeidsorganisaties en/of projecten waar EVC wordt gebruikt.

In de tweede plaats is het in dit stadium van belang nader aandacht te besteden aan definiëringskwesties rond EVC, inclusief uiteenlopende soorten van toepassing, labeling in de praktijk. Wat dit betreft ligt een meer kwalitatieve benadering van EVC-gebruik in de praktijk voor de hand, en zou sterker ingestoken kunnen worden op projecten binnen individuele arbeidsorganisaties en ook binnen organisaties in andere domeinen van de samenleving.

De kwalitatieve inkleuring

De *kwalitatieve* inkleuring heeft in dit onderzoek plaats gevonden door aan genoemde opleidingsinstellingen en sectorinformanten niet alleen naar aantallen EVC-toepassingen te vragen, maar ook te vragen om dat EVC-gebruik nader te karakteriseren. Daarbij is gebruik gemaakt van vraagg gesprekken met sleutelinformanten op verschillende niveaus: macro, meso en micro. Belangrijke aandachtspunten bij deze kwalitatieve inkleuring waren het rendement van EVC, de toegankelijkheid en knelpunten. Daarover is verslag gedaan in de eerder genoemde afzonderlijke deelpublicatie.

Twee zaken dienen in dit verband apart vermeld te worden. De eerste is dat de kwalitatieve inkleuring zich niet beperkt heeft tot de vraagkant van EVC-toepassingen, maar dat ook de aanbodskant aan de orde is geweest. Op hoofdpunten blijkt de informatie van beide kanten in dezelfde richting te wijzen, zij het dat er - bijvoorbeeld waar het de gesignaleerde knelpunten betreft - accentverschillen zijn. In de tweede plaats is getracht om via de kwalitatieve inkleuring van de vraagkant ons niet te beperken tot de vraag naar EVC in het domein arbeid, maar ook een verkenning heeft plaatsgevonden van de vraag in andere domeinen in de samenleving. Nog sterker dan in het domein arbeid het geval is, blijkt EVC in deze andere domeinen nog een sterk projectmatig karakter te hebben, en bovendien meer te wijzen op een sterke behoefte aan iets EVC-achtigs dan op het daadwerkelijk gebruik van echt EVC in de zin zoals dat in deze monitor gedefinieerd is: EVC-toepassingen waarin landelijk door de overheid gehanteerde standaarden worden gebruikt.

Belangrijkste inhoudelijke conclusies

Het geheel van de onderzoeksbevindingen overziend kunnen de belangrijkste inhoudelijke *conclusies* puntsgewijze als volgt worden samengevat.

1. De benutting van EVC is in ontwikkeling. We zien nog een relatief geringe dekingsgraad en EVC-toepassingen lijken vaak nog een sterk projectmatig karakter te hebben. Hoewel in nogal wat sectoren EVC wordt toegepast, heeft dit binnen de meeste sectoren nog slechts betrekking op een gering aantal arbeidsorganisaties, en is ook het aantal deelnemers beperkt. Bepaalde sectoren zoals de zorg en de voe-

dings- en genotmiddelenindustrie nemen duidelijk een voorhoede positie in, andere volgen op meer of minder grote afstand.

2. In nogal wat gevallen wordt gewerkt aan de voorbereiding van EVC-toepassingen en is men in afwachting van uitkomsten van experimenten en pilots. Opzienbarend is in elk geval de zeer sterke toename die sectorinformanten signaleren in het EVC-gebruik, ook al is - zoals aangegeven - hier de nodige relativering op zijn plaats. EVC blijkt in de startblokken te staan voor 'grote sprongen voorwaarts'. De sterk groeiende populariteit van EVC wordt ook nog eens bevestigd vanuit de aanbods-kant i.c. door opleidingsinstellingen.
3. Het gebruik van EVC is dominant in het domein arbeid, met - zoals gezegd - de kanttekening dat EVC ook in dit domein het stadium van voorbereiding, experimenten en pilots nog niet echt te boven is. In andere domeinen van de samenleving is de toepassing van EVC veel marginaler. Dit neemt niet weg dat er (ook) in andere domeinen een grote behoefte aan EVC op maat en daarbij passende trajecten naar voren komt. Meer in het algemeen kan geconstateerd worden dat het bruist rond EVC: EVC leeft, lijkt steeds meer te gaan leven, maar lijkt ook duwtjes nodig te hebben om verder tot wasdom te komen.
4. Een hardnekkige knelpunt bij de implementatie van EVC is de onbekendheid, met het begrip EVC, de mogelijkheden en de methoden. Dit is nog steeds de dominante hindernis voor verdere implementatie van EVC-toepassingen. Het lijkt dan ook verstandig om nadrukkelijk verder te investeren in het geven van grotere bekendheid aan EVC en de mogelijkheden die EVC te bieden heeft.
5. Daarnaast speelt een variëteit van andere knelpunten een rol, onder meer afhankelijk van sector en van arbeidsorganisatie. In dit verband lijkt het interessant om ook sectorspecifiek aangrijpingspunten te zoeken in CAO-beleid en het beleid van opleidingsfondsen. De metalelektro en ook de bouw leveren daarvoor aardige voorbeelden. Recent onderzoek onder 35 O&O-fondsen laat zien dat een kleine groep van de onderzochte fondsen - vooral de proactieve - hebben bijgedragen aan het ontwikkelen van (experimenten met) EVC⁹.
6. Uit het onderzoek komt verder een tweetal oplossingsrichtingen voor knelpunten bij de verdere implementatie van EVC dominant naar voren. De eerste is het bieden van ondersteuning bij financiële hindernissen, vooral in het kleinbedrijf en in andere domeinen van de samenleving. Fiscale maatregelen kunnen met name in het eerste geval een belangrijke stimulans bieden. Als niet onbelangrijk neveneffect

9 Serail, S., I. van de Pas en J. Dagevos (2002), Fondsen in ontwikkeling. Een kwalitatief onderzoek naar de activiteiten van O&O-fondsen en het achterliggend beleid, IVA, Tilburg.

van een fiscale maatregel kan gewezen worden op informerende en PR-functie ervan.

De tweede oplossingsrichting heeft betrekking op de interactie tussen vraag naar en aanbod van EVC. Het lijkt van groot belang voor de verdere implementatie van EVC om de directe contacten tussen vragers en aanbieders te stimuleren, bijvoorbeeld via actiegerichte samenwerkingsarrangementen in de regio en/of via sterkere vraagarticulatie (bijvoorbeeld in het mkb¹⁰). Belangrijke noemers waarop beide elkaar zouden moeten kunnen vinden zijn a) inhoudelijk, de ontwikkeling in de richting van competentiegericht leren, en b) organisatorisch-institutioneel, flexibilisering in de praktijk van de relaties tussen vragers en aanbieders.

7. In lijn daarmee kan gewezen worden op kennelijk evidente voordelen die arbeidsorganisaties hebben bij gebruik van EVC. Deze liggen eerder in de sfeer van binding van personeel van het hrd-beleid en van de inzetbaarheidsvergroting van medewerkers, dan in de sfeer van directe productiviteitsverhoging. Stimulering van EVC-toepassingen zou vooral aan dienen te haken bij direct door arbeidsorganisaties en werknemers ervaren problemen en uitdagingen. Aan de kant van opleidingsinstellingen lijkt EVC perfect te sporen met ontwikkelingen in de richting van competentiegericht leren en flexibilisering van de opleidingsorganisatie. Behoeften en mogelijkheden van belangrijke stakeholders 'op de werkvloer' alsmede het 'ownership' van EVC lijken essentiële aangrijpingspunten voor (verdere) stimulering van EVC-gebruik.

Tot slot

In (hoofdstuk 3 van) deze monitor is geprobeerd om zo goed mogelijke schattingen te geven van de feitelijke benutting van EVC. Deze schattingen dienen echter met de nodige voorzichtigheid en bandbreedtes omgeven te worden. In het voorgaande hebben we aangegeven waarom dat zo is. Dit neemt niet weg dat redelijk betrouwbare indicaties gegeven konden worden van de huidige situatie, zij het dat het uitdrukkelijk minimumschattingen betreft en zij het dat deze met meer dan normale onderzoekspanningen gepaard zijn gegaan. Het lijkt dan ook niet onverstandig om het nu beschikbare onderzoeksmateriaal optimaal te benutten voor het nader lokaliseren van interessante sectoren, bedrijven en projecten waarvan spin-off-werking uit zou kunnen gaan. Ook lijkt het van belang om bij de aanpak van eventueel volgende EVC-monitors in methodologisch opzicht expliciet rekening te houden met het in de onderhavige monitor geconstateerde stadium waarin het gebruik van EVC zich bevindt.

10 Vgl. bijv. Rosink, H. (2002), Eindrapportage van een pilot voor de invoering van EVC bij MKB-bedrijven, Syntens, Enschede.