



LEER JE RIJK!

IN PRAKTIJK

Ervaringen met EVC bij het Rijk



LEER JE RIJK!

IN PRAKTIJK

Ervaringen met EVC bij het Rijk

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	6
Inleiding	7
EVC in vijf stappen	9
EVC bij VWS: hbo-niveau alsnog verzilveren	11
EVC bij DJI: breed scholings- en ontwikkelinstrument	22
EVC bij de Belastingdienst: startkwalificatie voor iedereen	31
EVC bij SZW en OCW: investeren in administratieve ondersteuners	43
Colofon	50
Meer informatie	51

VOORWOORD

Het realiseren van loopbaanwensen gaat makkelijker als je een erkend diploma hebt. Veel medewerkers binnen de rijksdienst hebben interne opleidingen gevolgd en veel werker-
varing opgedaan in hun huidige functie. Ze hebben hun competenties en vaardigheden flink ontwikkeld, maar ze kunnen dat niet bewijzen aan de buitenwereld. Met EVC kan dit wel. Het Erkennen van Verworven Competenties (EVC) en het bijbehorende ervaringscertificaat is voor de medewerkers een belangrijk instrument om opgedane ervaring in het werk en daarbuiten te laten erkennen. Het ervaringscertificaat kan ingezet worden voor het behalen van een diploma waardoor opleidingsroutes aanzienlijk worden verkort.

Het A+O fonds Rijk zet zich graag in voor een optimale benutting van EVC. Het project 'Leer je Rijk' is in 2006 gestart en begint duidelijk

vruchten af te werpen. De voorbeelden in dit boekje tonen aan dat de loopbaanmogelijkheden toenemen door het zichtbaar maken van aanwezige kwaliteiten en het sneller afronden van een opleiding. Een groot aantal medewerkers, departementen en rijksdiensten ervaart inmiddels de voordelen van EVC in de praktijk.

Dit boekje is bedoeld om van de opgedane ervaringen te leren en iedereen in de sector Rijk die nu wil beginnen met de toepassing van EVC, op ideeën te brengen. Het wiel hoeft niet meer te worden uitgevonden, maar kan nog mooier worden opgetuigd! EVC verdient een prominente plaats in het opleidings- en ontwikkelingsbeleid van het Rijk en hoort thuis in het personeelsbeleid in brede zin.

Jan Willem Dieten
Voorzitter A+O fonds Rijk

INLEIDING

Wat is EVC?

EVC, het Erkennen van Verworven Competenties, is een nuttig instrument om het opleidingsniveau en de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. Door de binnen en buiten het werk opgedane kennis en ervaring van medewerkers zichtbaar te maken en te waarderen, zijn vrijstellingen voor bepaalde opleidingen mogelijk. Daardoor kan iemand in relatief korte tijd een volwaardig mbo- of hbo-diploma behalen. Dit gebeurt vaak via een combinatie van werken en leren, in zogeheten duale of leerwerktrajecten.

EVC bij het Rijk

Binnen de rijksoverheid is permanente verbetering van het opleidingsniveau van medewerkers nodig om hen inzetbaar te houden. De eisen die aan het werk gesteld worden nemen toe en de organisatie ervan wordt flexibeler, waardoor regelmatige functiewisseling steeds meer regel wordt. Het is zaak het aanwezige talent te gebruiken en door te

ontwikkelen. Het inzetten van EVC-procedures in combinatie met leerwerktrajecten is behulpzaam bij in-, door- en uitstroom van personeel. EVC kan bijdragen aan verhoging van het kennis- en prestatieniveau in de organisatie en aan behoud van motivatie bij medewerkers.

Het A+O fonds Rijk startte in 2006 het project 'Leer je Rijk'. Doel van dit project is de loopbaanmogelijkheden van medewerkers te vergroten door verhoging van het kwalificatieniveau. Ingezet is op het realiseren van minimaal 1000 extra duale trajecten en 2500 extra EVC-procedures in de sector Rijk.

Dit project is een onderdeel van de intentieverklaring die de sector Rijk heeft afgesloten op initiatief van de gezamenlijke projectdirectie Leren & Werken van de ministeries van SZW en OCW.

Project 'Leer je Rijk'

Het A+O fonds Rijk heeft een projectteam samengesteld dat het project uitvoert. In september 2006 is dit projectteam gestart. Het ondersteunt EVC-initiatieven bij zaken als het maken van een plan van aanpak en het leggen van contacten met organisaties die bevoegd zijn om EVC-trajecten uit te voeren, de EVC-aanbieders. Ook stelt het A+O fonds Rijk een financiële bijdrage beschikbaar voor de uitvoering van EVC-trajecten en voor de organisatiekosten van leerwerktrajecten. Najaar 2008 zijn intussen negen ministeries en rijksdiensten aan de slag gegaan met het toepassen van EVC in hun organisatie. Zij wisselen hun ervaringen uit in het door het A+O fonds Rijk ingestelde projectleidersoverleg. Het fonds stelde informatiebrochures samen voor werkgevers en potentiële deelnemers en belegt themabijeenkomsten. In dit kader past ook dit boekje 'Leer je Rijk in praktijk', die de ervaringen en resultaten laat zien van vijf EVC-projecten bij verschillende ministeries en rijksdiensten.

Boekje 'Leer je Rijk in praktijk'

Dit boekje 'Leer je Rijk in praktijk' bevat interviews met de projectleiders van de EVC-projecten bij VWS, Dienst Justitiële Inrichtingen, Belastingdienst, SZW en OCW. Zij vertellen hun ervaringen bij introductie, uitvoering en verankering van EVC in hun organisatie. In alle openheid delen zij hun successen en leerpunten. Ook EVC-aanbieders en deelnemers komen aan het woord. Het boekje biedt zo een momentopname van EVC zoals toegepast binnen de rijksdienst. Ook is het bedoeld als inspiratiebron voor ministeries en diensten die overwegen EVC te gaan invoeren of hiermee net zijn begonnen. Daartoe zijn in het boekje ook tips, een stappenoverzicht en bronnen voor verdere informatie opgenomen.

EVC IN VIJF STAPPEN

EVC betekent: Erkennen van Verworven Competenties.

Ervaringen en competenties van medewerkers, zowel binnen als buiten het werk opgedaan, worden zichtbaar gemaakt (portfolio en toetsingsgesprek) en vergeleken met een opleidingsnorm: een certificaat of diploma (de beoordeling). Het EVC-traject wordt uitgevoerd door een daartoe bevoegde EVC-aanbieder en mondt uit in een advies (beoordelingsrapport).

Op basis van dit beoordelingsrapport bepaalt vervolgens de examencommissie van het gekozen opleidingsinstituut, welke vrijstellingen de uitkomst van de EVC-procedure oplevert voor een bepaalde opleiding.

Een EVC-procedure bestaat uit vijf stappen:

1. Vooraf

- Breng in kaart welke roc's, hogescholen en particuliere opleidingsinstituten geschikte trajecten aanbieden en maak goede afspraken over de mogelijkheden van EVC en de wijze van waardering.
- Zorg dat er binnen uw organisatie begeleidingscapaciteit beschikbaar is, voor en tijdens het traject.

2. Doel vaststellen

Stel het doel van de EVC-procedure vast. Wil de werknemer loopbaanwensen verkennen of gericht een diploma behalen? Deze verschillende wensen bepalen voor welke competenties een bewijs gezocht moet worden en de keuze voor de organisatie die EVC uitvoert.

3. Bewijzen verzamelen

Als het doel vastligt, is het aan de medewerker om zoveel mogelijk bewijsmateriaal te verzamelen en deze te bundelen in een portfolio. Begeleiding door een leidinggevende en de trajectbegeleider vanuit de EVC-organisatie is hierbij belangrijk. Bewijsmateriaal kan bestaan uit diploma's, referenties, getuigschriften, beoordelingsgesprekken, maar ook uit een omschrijving van hobby's, vrijwilligerswerk en andere nevenactiviteiten.

4. Beoordelen bewijs

De beoordelaar van de betrokken EVC-organisatie beoordeelt de competenties door deze te vergelijken met benodigde competenties en eisen van een specifieke opleiding. De beoordelaar doet zijn werk onafhankelijk van de trajectbegeleider. Het resultaat van deze fase is een rapport met daarin een aantal aanbevelingen voor een opleiding.

5. Vastleggen competenties

Het vastleggen van competenties gebeurt in de vorm van een advies aan de examencommissie. De examencommissie 'zet het advies om' en bepaalt daarbij het nog te volgen traject tot aan het erkende diploma van de werknemer en geeft soms vrijstellingen aan. Daarna kan de werknemer starten met een leer(werk)traject bij het betrokken opleidingsinstituut, ook wel duaal traject genoemd.

EVC BIJ VWS: HBO-NIVEAU ALSNOG VERZILVEREN

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) startte een EVC-pilot om medewerkers hun ervaring te laten verzilveren. Zo kunnen zij alsnog een hbo-diploma behalen en daarmee hun kansen op de in- en externe arbeidsmarkt vergroten. De samenwerking met de Haagse Hogeschool verloopt na enige afstemming uitstekend. Ook is een start gemaakt met EVC-trajecten op mbo-niveau samen met ROC Mondriaan.

Het initiatief voor het EVC-project bij VWS kwam van de directie P&O. Na een aantal gesprekken met het A+O fonds heeft VWS de intentie uitgesproken om 40 EVC-trajecten in het kader van Leer je Rijk uit te voeren. Dicky van der Meijden, coördinator van het mobiliteitsteam, vertelt: “Het mobiliteitsteam werd gevraagd het EVC-project uit te werken. Dit in het kader van de verdere ontwikkeling van medewerkers en om de mobiliteit te vergroten. Als doelgroep werd gekozen voor medewerkers die binnen het ministerie zijn doorgeroeid naar schaal 8 tot 11. Hoewel ze functioneren op hbo-niveau, hebben ze geen afgeronde hbo-opleiding. Dit is een belemmering voor hun verdere loopbaan. Door alsnog een diploma te halen, kunnen ze hun kansen en mogelijkheden op de interne en externe arbeidsmarkt vergroten.” VWS sloot een overeenkomst met de Haagse Hogeschool (HHS).



TINEKE OOSTVEEN

DICKY VAN DER MEIJDEN

“De HHS is gecertificeerd voor EVC. We hebben vooral gekeken naar de opleidingen Personeel en Arbeid, Facility Management en Management, Economie en Recht, omdat die het meest aansluiten op de doelgroep.” Een informatiemarkt in januari 2008 was de eerste stap om het project verdere bekendheid te geven in de organisatie. EVC-projectleider Tineke Oostveen: “We hebben samen met het Kenniscentrum EVC en de HHS duidelijk gecommuniceerd wat EVC inhoudt. Het gaat erom de in het werk en elders opgedane ervaring te verzilveren, waarbij de huidige functie leidend is. We gaven aan dat VWS het EVC-traject zou betalen en de studiekosten in de eerste twee jaar.”

Voorlichting

Na de informatiemarkt toonden zo'n veertig medewerkers belangstelling voor een EVC-traject. “Ter voorbereiding vulden ze een quick scan in waarin ze informatie gaven over hun werkzaamheden en functie en voegden een cv toe met opleiding en werkervaring. Dat ging naar de HHS ter beoordeling.” De hogeschool organiseerde een voorlichtingsbijeenkomst. “Ter plekke bleek helaas een flinke discrepantie tussen de verwachtingen die de medewerkers hadden op grond van de informatie van VWS en de werkelijke gang van zaken. Ook voor EVC-trajecten hanteert de HHS een minimale opleidingseis waarbij het vakkenpakket bovendien moet aansluiten op de gekozen opleiding. De noodzaak van een toelatingstoets bij ontbreken van de gevraagde vooropleiding joeg de aanwezigen grote schrik aan.

‘Het gaat erom de in het werk en elders opgedane ervaring te verzilveren’

En ons ook, want waarom een toelatingstoets als je een EVC-traject gaat doorlopen? Ook was er een verschillende interpretatie van het hbo-niveau. De HHS meende dat een aantal kandidaten niet op hbo-niveau functioneerde, terwijl wij vonden van wel.” Een goed gesprek bracht helderheid. Dicky van der Meijden: “Het punt van wel of geen hbo-niveau bleek te ondervangen door onderscheid te maken in brede en smalle functies. Als de opgedane ervaring maar een heel klein deel van de opleiding bestrijkt, levert dat nauwelijks punten op en heeft een EVC geen zin.” Verder werd afgesproken een tweede voorlichtingsbijeenkomst te beleggen op VWS. Hier zou uitvoeriger informatie gegeven worden over de EVC-intake en konden aanvullende vragen beantwoord worden. Deze bijeenkomst vond half april plaats en verliep uitstekend. Er was een hoge opkomst waarbij ook leidinggevenden aanwezig waren.

Aansluiting

Momenteel lopen de EVC-trajecten voor de opleidingen Personeel en Arbeid, Management, Economie en Recht en Facility Management. Tineke Oostveen: “De portfolio’s die de deelnemers opstellen, met inbreng van de omgeving op het werk en elders, leveren bewijsmateriaal voor de competenties die vervolgens gewaardeerd worden. Dit

kan leiden tot vrijstellingen in de vorm van studiepunten waardoor een kortere opleidingsduur mogelijk is.” Toch leidt een positief EVC-resultaat niet zonder meer tot het mogen volgen van de opleiding. “Het punt van de toelatingstoets is gebleven, voor kandidaten die niet over de juiste vooropleiding beschikken. Deze toets omvat de vakken Engels, Nederlands en economie.” De EVC-trajecten lopen goed. Tineke Oostveen: “We zijn tevreden over de begeleiding door de HHS. Een aandachtspunt is nog, dat als iemand aangeeft EVC te willen voor een bepaalde richting en de intake valt negatief uit, een EVC-traject voor een andere opleiding soms wel mogelijk is. Daar moet je de deelnemer dan op wijzen. En er is het punt dat een EVC-traject van de HHS niet zonder meer leidt tot dezelfde vrijstellingen bij een hogeschool elders in het land. Daardoor moesten we vier mensen van het Donorregister in Kerkrade teleurstellen. Voor hen is Den Haag gewoon te ver. En verder hebben we bedacht voortaan samen met de HHS de selectie te doen op basis van de quick scan, dan ontstaat er minder ruis in de verwachtingen.” Dicky van der Meijden: “De pilot verloopt succesvol. Helaas is wel een aantal belangstellenden afgehaakt omdat hun functie te smal is in relatie tot de opleiding of vanwege de toelatingstoets. En sommigen

schrokken terug voor de te verwachten studielast. Daartegenover staan anderen die aanzienlijke vrijstellingen kunnen verwachten en zelfs twee die mogelijk direct kunnen instromen in een mastersopleiding.”

Ook mbo-trajecten

Intussen is VWS ook gestart met de voorbereidingen van EVC-trajecten op mbo-niveau. Dicky van der Meijden: “Ook hiervoor bleek tijdens de informatiemarkt belangstelling. Daarnaast stellen we deze trajecten aan de orde in loopbaan-gesprekken. Er zijn nu vijftien kandidaten. Voor deze trajecten werken we samen met ROC Mondriaan. We merken dat EVC in het mbo al verder geïmplementeerd is. Ook komt men de deelnemers meer tegemoet qua ondersteuning en meedenken. Dat bij EVC in het mbo gewerkt wordt met deelcertificaten betekent voor de deelnemer direct een stuk concrete erkenning, wat goed is voor de motivatie.”

Een brief met de stand van zaken rond de pilot is onlangs de organisatie in gegaan. En er wordt aandacht aan EVC besteed op het intranet en in het personeelsmagazine Diagonaal.

De pilot loopt door tot eind 2008. “De deelnemers starten met hun EVC-traject in september en kunnen eventueel starten met een vervolgopleiding in februari. Hierna wordt EVC onderdeel van het gewone aanbod aan p-instrumenten. EVC zal dan bekostigd worden uit het reguliere personeelsbudget en voor de opleidingen gelden de gebruikelijke studiefaciliteiten,” zo besluit Tineke Oostveen.

De EVC-tips van VWS:

- Communiceer duidelijk aan medewerkers wat EVC is en kan opleveren, maar ook wat het niet is.
- Beoordeel samen met de EVC-aanbieder de geschiktheid van deelnemers.
- Verbreed waar nodig de aandacht naar meer dan één opleiding.



MAYA VOS

Maya Vos en Tineke van Dijk bemensen samen het EVC-centrum van de Haagse Hogeschool. Maya Vos: “We zijn vier jaar geleden al begonnen ons voor te bereiden om EVC-aanbieder te worden. De erkenning wordt toegekend per opleiding die voldoet aan de kwaliteitscode.” VWS was een van de eerste grote opdrachtgevers. Tineke van Dijk: “We hadden in de voorbereiding contact met beleidsmensen van P&O en toen het project van start ging met het operationele team. De eerste actie naar de deelnemers was dat we een voorlichting gaven op de ontwikkelmarkt van VWS in januari 2008. Daarna konden medewerkers hun interesse kenbaar maken via een quick scan, een vragenformulier met bijlagen. De eerste schifting naar geschiktheid hebben wij gedaan. Het bleek dat niet alle informatie compleet was, maar ook dat een aantal mensen niet in aanmerking kwam voor een EVC-procedure.”

Maya Vos voegt toe: “Bij VWS realiseerde men zich misschien onvoldoende, dat het in het hbo gaat om opleidingen waarbij een behoorlijk theoretisch niveau en breed inzicht gevraagd wordt. Dat is niet hetzelfde als op hbo-niveau betaald worden omdat je een goede specialist bent. We merkten dat wat geldt op de werkvloer, niet altijd overeenstemt met hoe wij er vanuit de opleiding tegenaan kijken.” Voor een aantal deelnemers betekende dit, dat een EVC-procedure weinig zinvol was. “Het opstellen van een portfolio vraagt behoorlijk wat van de deelnemer en als EVC maar een heel kleine vrijstelling oplevert, kan iemand zich beter gewoon inschrijven voor de opleiding.” Ook was er het punt van de toelatingseisen: een inhoudelijk relevante vooropleiding op het juiste niveau. “Wij zijn verplicht zonedig een toelatingstoets af te nemen.

‘Hbo vraagt een behoorlijk theoretisch niveau’



TINEKE VAN DIJK

Het is overigens zo, dat als een EVC procedure voor de kandidaat veel heeft opgeleverd, de kans groot is dat hij of zij de toets moeiteloos haalt,” aldus Tineke van Dijk. Uiteindelijk doorlopen nu negen van de oorspronkelijke aanmeldingen een EVC-traject. “Het streven was: tien voor dit jaar. Daar zitten we dus in de buurt.” Een aantal anderen zal mogelijk ‘gewoon’ instromen in Facilitair Management, Management, Economie en Recht of Personeel en Arbeid.

Maya Vos is enthousiast over het instrument EVC. “Het is niet nodig om mensen vier jaar lang naar school te laten gaan om te laten zien dat ze in de praktijk de kennis al in huis hebben. Verder is EVC een breekijzer

om meer maatwerk te leveren, onder andere door de studie meer flexibel op te zetten. Een EVC-procedure is verder een mooi loopbaaninstrument dat je kwaliteiten en competenties in kaart brengt en waardeert. Je ziet dat wanneer mensen er in investeren, vaak hun zelfvertrouwen groeit.”

‘Een EVC-procedure is een mooi loopbaaninstrument’



RUTGER WESSELS

Rutger Wessels is financieel medewerker bij het College ter Beoordeling van Geneesmiddelen, een toetsingsorgaan van VWS. Zijn oude functie als coördinator bedrijfsvoering bij het Bureau Diergeneesmiddelen in Wageningen verviel toen dit Bureau vorig jaar werd samengevoegd met het College. “Mijn huidige werk is niet helemaal wat ik zoek, ik heb liever een wat bredere functie. Hoewel ik een ruime ervaring heb en ook de nodige cursussen volgde, is het niet gemakkelijk om te solliciteren omdat ik geen hbo-diploma heb. Toen ik met een van de loopbaanbegeleiders mijn mogelijkheden besprak, kwamen we daarom al gauw uit op EVC.” Rutger Wessels deed een intakegesprek bij de Haagse Hogeschool en onderzocht zijn mogelijkheden voor Facilitair Management en Management, Economie en Recht. “Mijn voorkeur ging uit naar het

laatste, omdat het breder is en meer aansluit op wat ik heb gedaan.” Zijn portfolio is bijna klaar. “Ik heb al mijn certificaten opgezocht, omschreven wat mijn rol was in bepaalde projecten en daar ook ‘bewijslast’ bij verzameld. Het was best veel, ik moest een keuze maken wat ik wel en niet zou opnemen. Het ziet er al met al naar uit dat ik voor ongeveer een kwart van de studiepunten vrijstelling krijg.” In september gaat hij beginnen met de opleiding. “Het lijkt heel goed te combineren met mijn werk. De opleiding is helemaal modulair opgebouwd. De lessen zijn maandagmiddag en -avond, en in de trein van en naar het werk kan ik studeren. Ik heb er zin in. Ik moet nog ruim tien jaar werken, ik ben gezond en heb nog energie genoeg. Het lijkt me een uitdaging om weer eens nieuwe dingen te leren. EVC is voor mij dus een prachtige kans.”

‘Een prachtige kans’

EVC BIJ DJI: BREED SCHOLINGS- EN ONTWIKKELINSTRUMENT

Bij de Dienst Justitiële Inrichtingen is EVC breed opgepakt. Hoewel het accent op de uitvoerende functies ligt, konden in beginsel alle medewerkers hun belangstelling kenbaar maken voor een EVC-traject op mbo- of hbo-niveau. In de pilotfase doorliepen 120 deelnemers de procedure. Een deel daarvan stroomt binnenkort in bij diverse opleidingen. EVC heeft zich bewezen als breed inzetbaar HR-instrument dat vooral het scholings- en ontwikkelingsbeleid kan ondersteunen.

De vraag kwam vanuit de centrale P&O-afdeling van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI). Sylvia van Paassen, werkzaam bij het mobiliteitsbureau en medeprojectleider EVC: “Het idee was een EVC-pilot te starten voor uitvoerende medewerkers, dus voor degenen die direct contact hebben met gedetineerden, pupillen of patiënten. Na overleg met A+O fonds Rijk werd gedacht aan 250 trajecten voor penitentiair inrichtingswerkers en complexbeveiligers die al zo'n 15 jaar in dezelfde functie zitten. We weten uit ervaring dat mensen dit beroep niet te lang moeten uitoefenen, dat houdt je gewoon niet vol. Motivatieverlies en burn-out liggen op de loer. Voor deze groep dachten we aan wat we branche-brugfuncties noemen, verwante beroepen in bijvoorbeeld

jeugdzorg, gehandicaptenzorg of algemene zorgfuncties. Hier zou EVC goed bij passen, omdat de opgedane ervaring gericht kan meetellen bij de opleiding naar een van deze nieuwe richtingen. EVC werkt immers alleen als er verwantheid is.” Het project werd grondig voorbereid, waarbij onder meer informatie is ingewonnen bij het landelijk kenniscentrum EVC en bij het al gestarte project van de Belastingdienst.

Communicatie

In juni 2007 was de aftrap via een presentatie aan het overleg met de inrichtingsdirecteuren. Projectleider Joop Peters: “Hier werd het dringend verzoek geuit, de mogelijkheid van EVC uit te breiden naar al het personeel. Dit werd vervolgens besloten, maar wel met de kanttekening dat

het uitvoerend personeel met voorrang behandeld zou worden.” Inmiddels waren de contacten met een EVC-uitvoerder gelegd. “Als samenwerkingspartner zochten we een erkende EVC-uitvoerder. Dat werd het NCvB, een consortium van vijf roc’s dat branchegericht opereert. We kozen hen vanwege de landelijke dekking en om hun verbinding met het mbo-opleidingsaanbod. Het leek ons niet slim om het wiel opnieuw uit te vinden.” Veel aandacht werd besteed aan de communicatie. De projectgroep zocht hiervoor haar eigen weg. Joop Peters: “We zijn het land ingetrokken en hebben presentaties gegeven aan directeuren en afdelingshoofden van de inrichtingen. We hebben met gebruikmaking van het materiaal van het A+O fonds Rijk ook twee folders gemaakt, een voor medewerkers en een voor leidinggevenden. Wat we vooral wilden uitstralen is dat wij de faciliteiten bieden, maar dat het aan medewerkers zelf is om in actie te komen. We hebben het instrument ook actief onder de aandacht gebracht van de mobiliteitsfunctionarissen, die zijn een belangrijke ‘makelaar’ in deze. En verder hebben we natuurlijk het intranet gebruikt en een artikel geplaatst in ons personeelsblad Balans. Maar de mond-tot-mond communicatie was het allerbelangrijkste, wij hebben niet zo’n computercultuur.”

Vrijwillig

Via een uitgebreid inschrijfformulier konden medewerkers hun belangstelling kenbaar maken. Dit leverde zo’n tweehonderd reacties op. Sylvia van Paassen: “We hebben steeds duidelijk gecommuniceerd: het EVC-traject betalen wij, de opleiding niet. Daarvoor zijn de normale opleidingsfaciliteiten. Niettemin haakte een aantal mensen af omdat ze de faciliteiten onvoldoende vonden. Of omdat ze terugschrokken voor het werk om een portfolio op te stellen, omdat ze niet in aanmerking kwamen voor EVC en vanwege privéomstandigheden.” Er bleven er honderdewintig over, van wie er zestig op mbo- en zestig op hbo-niveau een EVC-traject in gingen. Joop Peters: “Voor het mbo lag de regie van het hele traject in handen van het NCvB. Een eerste groep van dertig is nu bezig en voor de zomer beginnen de andere dertig. Voor het slagen van een EVC-traject is het van belang dat medewerker en leidinggevende samen optrekken. Het NCvB heeft daarom een workshop gegeven voor leidinggevenden om hun medewerkers te ondersteunen bij het samenstellen van het portfolio. Overigens is het net als met psychologische tests en assessments zo, dat het EVC-dossier eigendom is van de medewerker.



JOOP PETERS



SYLVIA VAN PAASSEN

Die beslist zelf of de leidinggevende het ter inzage krijgt. De praktijk leert dat dit in vrijwel alle gevallen gebeurt.”

Variëteit

Het is de bedoeling dat de EVC-deelnemers na de zomer met de opleiding beginnen. Joop Peters: “De eerste resultaten zijn, dat de helft van de deelnemers 6 vrijstellingen of meer krijgt, van de 12 deelcertificaten. De opleidingen waar de deelnemers vervolgens in instromen zijn gevarieerd. Er zijn er veel die alsnog hun SPW-4 gaan halen, dat kan overigens gewoon bij het eigen opleidingsinstituut van DJI. Verder gaat het om een variëteit aan mbo-opleidingen. Het NCvB ‘makelt’ ook bij de instroom in opleidingen. Om te kunnen starten, moet er een klas van minimaal 13 deelnemers zijn. Soms lukt dat beter bij een ander roc dan het eerst beoogde.”

Bij het hbo verloopt de procedure meer divers. “Hier is sprake van een 1-op-1 relatie tussen de kandidaat en een bepaalde opleiding of hogeschool. De mensen worden minder gefaciliteerd en doen het vooral zelf. We hebben wel een voorlichtingsbijeenkomst gehouden, maar daar was een geringe opkomst.” In de regio Noord-Holland speelt een gericht opscholingsproject. “Honderd groepsleiders van een van de jeugdinstellingen worden opgeschoold naar sociaalpedagogisch hulpverlener. Dit wordt een opleiding op maat. Deelname is vrijwillig, maar we zitten hier wel tegen de grens van vrijwilligheid. Dit diploma wordt namelijk verplicht voor de functie.”

HR-instrument

De pilot is gestopt per 1 juni 2008. EVC wordt nu ondergebracht in de staande organisatie. Sylvia van Paassen: “Het is natuurlijk gewoon

‘EVC als HR-instrument’

SYLVIA VAN PAASSEN, MEDEPROJECTLEIDER EVC, DJI
JOOP PETERS, PROJECTLEIDER, DJI

een van de p-instrumenten, dat zijn plek moet krijgen in het HR-beleid. EVC heeft te maken met loopbaanbegeleiding, met reorganisatie, re-integratie, met opleidingen. Kortom, hoe gaan we om met ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers.”

Joop Peters en Sylvia van Paassen zijn beiden heel enthousiast over EVC. “Het maakt de drempel voor scholing kleiner. Voor de medewerker, omdat de nadruk ligt op wat je wel kunt in plaats van wat je niet kunt, en omdat verkorting van de opleidingsduur motiverend werkt. En voor de leidinggevende, omdat er minder verlet hoeft te zijn en de medewerker sneller opgeschoold is,” aldus Joop Peters. Om de pilot goed te integreren, is het van belang de successen van EVC te benoemen. “Wat we al zeiden, de helft van de deelnemers heeft meer dan de helft aan vrijstellingen gekregen en dat is natuurlijk behoorlijk overtuigend.”

De EVC-tips van DJI:

- Besteed veel aandacht aan mondelinge communicatie.
- Betrek leidinggevenden actief bij het proces.
- Kies een EVC-aanbieder die ook kan ‘makelen’ naar opleidingen.

Jo Moors is accountmanager bij het NCvB. Het NCvB is een consortium van vijf roc’s die mbo-opleidingen op maat aanbieden aan diverse branches, en tevens gecertificeerd EVC-uitvoerder. “DJI kwam naar ons toe nadat met het A+O fonds Rijk was afgesproken om 250 EVC-trajecten uit voeren. Na de zomer van 2007 is het gaan lopen. Ik heb intensief samengewerkt met projectleider Joop Peters. We zijn begonnen met een voorlichtingsbijeenkomst wat EVC is en wat je er van kan verwachten. Daar moesten ook de direct leidinggevenden bij zijn, want die hebben een cruciale rol in het proces. Niet alleen tekenen ze het portfolio af, ze ondersteunen de medewerker ook bij het samenstellen daarvan, bijvoorbeeld door verslagen van functioneringsgesprekken of getuigschriften van interne opleidingen uit het dossier te lichten, allemaal bewijsmateriaal om competenties objectief te kunnen vaststellen.” Een assessor beoordeelt vervolgens het portfolio, samen met de resultaten van het assessmentgesprek waarin de deelnemer het portfolio toelicht en een aantal toetsopdrachten uitvoert. “Wat we daar onder andere meten, is of iemand zijn directe werkcontext kan overstijgen, een essentieel element om wat je kunt en weet ook in een andere setting te kunnen toepassen.”

De eerste groep van dertig mensen is nu klaar, de tweede groep loopt nu. De resultaten zijn erg goed. Een kwart van de deelnemers heeft 70 tot 80 procent vrijstellingen, de helft ongeveer 50 procent. Dat betekent: voor driekwart van de deelnemers beduidend kortere opleidingen en minder verlet. En het is goed voor de motivatie.”

Jo Moors besluit: “Wij vinden het erg belangrijk dat EVC gericht wordt ingezet en verbonden aan een opleidingsperspectief. Uit de eerste groep konden we veertien mensen de SPW woonbegeleiding aanbieden. Ook voor een aantal anderen konden we bemiddelen naar een bepaalde opleiding. Maar het had strategischer gekund. EVC is geen losstaande actie, maar een HR-instrument. Als ik een tip mag geven: steek het hoog in.”

Pierre de Rouw werkt als senior medewerker Arbeid bij de Penitentiare Inrichting Tilburg. “Ik begeleid gedetineerden tijdens het werk. Ik stuur daarbij ook enkele medior medewerkers aan. Met ons allen houden we de mannen aan de gang.” Pierre heeft een brede werkervaring van ruim twintig jaar in het gevangeniswezen. “Ik heb van alles gedaan, beveiliging, penitentiair inrichtingswerker, badmeester, en ook nog ruim een jaar bij het Bureau Sociale Dienstverlening. In 2006 was ik begonnen aan de eerste vier SPW-4 modulen van de opleiding. Maar het zag er naar uit dat de dienst de rest van de opleiding niet wilde bekostigen, vooral omdat ik op de werkvloer niet gemist kon worden. Het EVC-project bood een alternatieve weg om er toch mee door te kunnen gaan.” Pierre ging naar de voorlichtingsbijeenkomst in Den Bosch.



PIERRE DE ROUW

Omdat zijn leidinggevende geen tijd kon vrijmaken, ging de opleidingscoördinator met hem mee. “Daarna heb ik de vragen ingevuld van het portfolio. Ik heb daar vrijwel geen begeleiding bij gehad, heb alles maar zo goed mogelijk zelf beantwoord.” Het toetsingsgesprek over het portfolio viel Pierre een klein beetje tegen. “EVC kijkt erg vanuit de opleiding. Ik had verwacht dat er meerdere mensen tegenover me zouden zitten, en dat ze veel dieper zouden doorvragen op wat ik had ingevuld. Ik heb het gevoel, dat als ik alles had kunnen toelichten met voorbeelden uit mijn werkervaring, dat ik dan misschien nog meer vrijstellingen had gehad.” Niettemin is hij blij met de toegekende zes deelcertificaten. “Van een vak had ik de modules helaas al gedaan. Maar het EVC-traject levert me toch vijf werkstukken minder op!” De opleiding volgt Pierre met een groep collega’s van DJI.

“Het nadeel daarvan is dat de lesstof vaak blijft hangen in de gevangeniswereld. Terwijl er zo veel meer is, ik heb zelf bijvoorbeeld nog een heel leven naast het werk. Als jeugdtrainer voetbal voor het team van mijn zoontje van zes. En met mijn muziek, ik speel in twee bands waar ik ook alle financiële zaken voor regel.” En hij vindt dat de theorie niet altijd aansluit op mensen met werkervaring. “Neem bijvoorbeeld sociale vaardigheden. Ik kan meestal van een afstand een zedendelinquent van een bankovervaller onderscheiden op grond van zijn gedrag. En ik kan ook bijna met zekerheid zeggen wanneer mensen onder druk staan. Dat soort zaken leer je niet op school.”

‘EVC kijkt vanuit de opleiding’



MARIJKE KOP

EVC BIJ DE BELASTINGDIENST: START- KWALIFICATIE VOOR IEDEREEN

De Belastingdienst heeft gekozen voor een grootschalige aanpak van EVC. Na een pilot voor nieuwe toezichtmedewerkers volgde een ronde langs alle dienstonderdelen om hen voor het instrument te enthousiasmeren. Met succes: de aanpak leidde tot maar liefst elfhonderd EVC-trajecten. Het is de bedoeling dat eind 2009 alle medewerkers zonder startkwalificatie de kans hebben gekregen alsnog een mbo-diploma te behalen. Intussen staat het instrument ook open voor medewerkers met hogere opleidingen.

Marijke Kop, nu regisseur Horizontaal Toezicht non-profit, was van januari 2007 tot april 2008 algemeen projectleider EVC bij de Belastingdienst. “Ons team Personeel had onderzocht dat EVC in meerdere opzichten iets voor onze dienst kan

betekenen. Om te beginnen worden diploma's hoe dan ook steeds belangrijker voor de doorstroming. Wij hebben veel zittend personeel dat intern is opgeleid maar geen civiel erkend diploma heeft.

‘EVC is geen losstaande activiteit’

Verder waren we bezig voor bepaalde functies ook ongediplomeerd personeel aan te trekken dat we alsnog verder willen opleiden. Er kwam een project dat we groots hebben opgezet. We wilden alle medewerkers tot schaal 7 zonder startkwalificatie (mbo-2) ondersteunen om alsnog een diploma te halen. Het EVC-traject werd betaald door de Belastingdienst, voor de opleiding golden de normale faciliteiten.”
Marijke Kop vervolgt: “ Ons project had drie doelen: draagvlak verkrijgen voor en vervolgens uitvoeren van EVC’s, in samenwerking met het A+O fonds Rijk ook andere departementen enthousiasmeren en een visie ontwikkelen op EVC als HR-instrument.”

Pilot

Begonnen werd met een kleinschalige pilot. “In maart 2007 startten we met een opleiding voor nieuw geworven medewerkers Toezicht. Daaraan konden ook interne kandidaten meedoen. Hen boden we EVC aan, om te zien of dat vrijstellingen opleverde. Kenniscentrum Ecabo was de EVC-uitvoerder. De opleiding werd op maat aangeboden door vier roc’s. Het is een variant van de opleiding Openbaar Bestuur.” Omdat het opleidingstraject al liep was de EVC-pilot een beetje een snelkookpan. “De deelnemers waren al bezig met de opleiding. Een deel van hen kreeg de EVC-deelcertificaten pas in september.” In totaal deden zo’n zestig medewerkers mee aan de EVC-pilot.

Intussen was vanaf mei 2007 het grote project gestart. “De projectgroep bestond behalve mij uit zes mensen, van communicatie, beleid en organisatie. En we hadden een stuurgroep die vooral de ambassadeursfunctie heeft vervuld.”

Communicatie

De projectgroep ging Belastingdienstbreed op pad om alle 27 dienstonderdelen te enthousiasmeren. Marijke Kop: “We hebben ingestoken op verschillende niveaus. Zo hebben we een themadag gehouden voor p&o’ers en unitmanagers. Ook hebben we apart aandacht besteed aan de p-regisseurs, die de lijnen van het HR-beleid uitzetten. Zij zijn ons belangrijkste netwerk.” De ambitie was om eind van het jaar in elke regio 20 EVC-trajecten te hebben lopen. “Voor elke regio hebben we een startconferentie belegd met de manager/portefeuillehouder, p&o en een enthousiaste unitmanager om samen een plan van aanpak te maken. Eerst moest natuurlijk in kaart gebracht worden hoe groot de potentiële doelgroep bij het betreffende onderdeel was: de medewerkers tot schaal 7 die nog geen mbo-2 diploma hebben.” De startconferenties werden versterkt door een aantal communicatiemiddelen. “We hebben brochures gemaakt voor medewerkers en leidinggevenden en regelmatig nieuwsbrieven uitgegeven. De effectiviteit van de communicatie is tussentijds geëvalueerd. Het bleek dat EVC een redelijk goede bekendheid had, maar dat de procedure nog onvoldoende helder was. Daar hebben we toen extra aandacht aan besteed.”

Elfhonderd EVC-trajecten

Na de startconferenties begonnen eind 2007 de EVC-trajecten te lopen. “Het NCOI is onze EVC-uitvoerder. We kozen hen omdat ze van huis uit ervaring hebben met bedrijfsopleidingen en omdat ze in staat zijn EVC’s uit te voeren in grote aantallen en voor een breed spectrum. EVC kan bij ons leiden tot een veelheid aan mbo-opleidingen, van administratief tot juridisch of facilitair.” De eerste stap was een quick scan om te kijken of iemand in aanmerking komt voor EVC. Het NCOI ontwikkelde verder een EVC-tool, een quick scan om te bepalen of EVC zinvol is, en een digitaal portfolio. “Bij de tool hebben we een uitgebreide handleiding gemaakt. Verder konden deelnemers hun leidinggevende om hulp vragen en er was een EVC-loket. Hier kwamen vooral vragen binnen die meer technisch-inhoudelijk waren, bijvoorbeeld over de aansluiting van competenties van de werkvloer op die in de opleidingen.” In totaal begonnen ongeveer elfhonderd medewerkers een EVC-traject. De eerste EVC-certificaten zijn uitgereikt in juni 2008. Tien deelnemers werden als representanten van de hele groep extra in het zonnetje gezet door staatssecretaris De Jager.

Vervolg

Naar verwachting zijn alle lopende trajecten uit het project na de zomer afgerond en kunnen de deelnemers beginnen aan hun opleidingen. Om een soepele instroom te bevorderen wordt hierbij scholingsmakelaar RBO ingeschakeld. “Zij zoeken uit waar iemand de gekozen opleidingen daadwerkelijk kan gaan volgen. Het gaat steeds om vormen van werkend leren, bij een roc of via een andere opleidingsinstelling.”

Met ingang van 1 april 2008 is de projectgroep gestopt. Dit betekent geenszins het einde van EVC. Tot eind 2009 kunnen medewerkers opteren voor een EVC-procedure. Het instrument is nu ingebed in de staande organisatie en wordt ondersteund vanuit het Centrum voor Kennis en Communicatie. Coördinator Bart Knuttel: “De dienstonderdelen worden geacht de EVC-trajecten zelf voort te zetten. Als het goed is, heeft het project daarvoor voldoende draagvlak gerealiseerd. En we zijn van plan het instrument uit te breiden tot ook de hogere opleidingen.”

Uitstraling

Over hoe EVC een plek kan krijgen in het HR-beleid schreef Marijke Kop een aantal beleidsnotities. “Onze insteek is: EVC is geen losstaande activiteit, geen einddoel. Het is een ondersteunend instrument voor verschillende onderdelen van het HR-beleid, van opleiding en ontwikkeling tot uitstroom.” Ze vervolgt: “Het zou, waar relevant, vanzelfsprekend aan de orde moeten komen in elk loopbaangesprek. Ik voorzie nog lange tijd een ruime inzet van EVC, omdat de Belastingdienst door de schaarste op de arbeidsmarkt ook veel medewerkers aanneemt met een lagere opleiding. Die laten we doorgroeien naar mbo-niveau en indien mogelijk hbo- of wo-niveau.” In haar rol als ambassadeur naar andere ministeries heeft Marijke Kop bij zo’n tien departementen en diensten presentaties gehouden. Ook speelde ze een actieve rol in het projectleidersoverleg EVC van het A+O fonds Rijk. “Ik ben erg enthousiast over het instrument en wat het kan betekenen voor de personeelsontwikkeling, het opleidingsbeleid en de mobiliteit. Ik hoop dat EVC hier bij de Belastingdienst verder voortgezet wordt zoals gepland en dat het elders in de rijksdienst eveneens handen en voeten krijgt.”

De EVC-tips van de Belastingdienst:

- Ga met elk dienstonderdeel in gesprek om draagvlak te kweken.
- Stel een centraal ondersteuningspunt in.
- Kies een EVC-aanbieder met een breed spectrum.
- Positioneer EVC als HR-instrument.



HANS VAN DER VLIST

Hans van der Vlist is lid van het landelijk managementteam van de Belastingdienst en portefeuillehouder P&O. “EVC is een van mijn aandachtsgebieden. We werden in 2006 benaderd door het A+O fonds Rijk, aanvankelijk met het verzoek of wij een aantal EVC-trajecten op ons wilden nemen. We hebben daar ja op gezegd. EVC past namelijk heel goed in ons HR-beleid.”

Hij licht toe: “In onze organisatie werken veel medewerkers die jong begonnen zijn en lang blijven. Van oudsher werken we veel met eigen opleidingen, waardoor mensen niet gemakkelijk ergens anders heen gaan. Zo’n op ‘binnenblijven’ gericht klimaat heeft gevolgen voor de flexibiliteit, de mobiliteit en voor de vitaliteit. En het past ook niet meer in ons streven naar een meer open verbinding met de maatschappij.”

Daarnaast stijgt de behoefte aan

hoger opgeleid personeel. “We hebben nu al tekort aan hbo-ers, terwijl aan de onderkant van het functiegebouw een overschot dreigt te ontstaan.” Door- en uitstroom werden daarom de belangrijkste doelen voor EVC. “We zien het als een middel om de drempel naar opscholing van medewerkers te verlagen en zo hun in- en externe arbeidsmarktpositie te verbeteren.”

Het EVC-project is volgens Hans van der Vlist prima verlopen. “Het is goed voorbereid en stevig neergezet in de hele dienst. Daarom hebben we EVC nu ingebed in de staande organisatie. Dat kun je te vroeg willen, wat risicovol kan zijn voor een instrument dat tegen de heersende cultuur in gaat. Maar als je er te lang mee wacht, blijft het een vrijblijvend speeltje. Ik denk dat we er met z’n allen voor kunnen zorgen dat het niet wegvloeit.

‘EVC past goed in ons HR-beleid’

Vooraf omdat de strategische managers die niet alleen verantwoordelijkheid zijn voor hun regio, maar ook voor belastingdienstbreed beleid, dit onderwerp serieus hebben omarmd. We hebben zelfs de ambitie om EVC uit te breiden naar alle functieniveaus.”

Hans van der Vlist was er bij, toen onlangs de eerste EVC-certificaten werden uitgereikt door staatssecretaris De Jager. “Ik werd echt getroffen door het enthousiasme dat ik zag bij deze veertigers en vijftigers om zich verder te ontwikkelen.”

Henk van der Pol is een van de leidinggevenden van de regio Haaglanden van de Belastingdienst. Hij vormt samen met acht leidinggevenden het collegiaal bestuur van de unit Collectief Toezicht. Voor de regio Haaglanden was hij tevens projectleider EVC. “Haaglanden is een van de grotere regio’s, waar in totaal een kleine 1500 mensen werken, verdeeld over de kantoren Gouda, Den Haag en Rijswijk. Na de landelijke aftrap in september 2007 zijn we aan de slag gegaan. Het idee was dat elke regio minimaal 20 EVC-kandidaten zou aanmelden. Bij ons waren het er direct al 60 en dat aantal groeit nog steeds.” Hij vervolgt: “We hebben een multidisciplinaire projectgroep gevormd. In Haaglanden is vooral veel aandacht besteed aan een zorgvuldige introductie van het instrument. We hebben een ‘EVC-plein’ gemaakt op de site waar we vanaf het begin steeds alle informatie op hebben gezet. Aan alle potentiële deelnemers is persoonlijk een folder

‘EVC-deelnemers komen in beweging’



HENK VAN DER POL

uitgereikt, dus niet via de postbakjes. Dat hebben we de leidinggevenden gevraagd te doen. Op die manier waren zij er ook meteen bij betrokken. Inhoudelijk is steeds de boodschap afgegeven dat EVC geen carrièrestap garandeert, maar de kansen erop wel kan vergroten.” Een informatiebijeenkomst begin 2008 voor alle medewerkers die zich voor EVC hadden aangemeld en hun leidinggevenden, werd goed bezocht. Henk van der Pol: “We zijn daar uitgebreid ingegaan op het verloop van de procedure, hoe het zou gaan met eerst een quick scan, daarna het opstellen van het portfolio en tenslotte het gesprek met de assessor. Er was een lid van het MT bij om het belang nog eens te benadrukken dat de dienst er aan hecht. Wat ook een goed effect van de bijeenkomst was, dat deelnemers konden zien welke collega’s een EVC-procedure gingen doorlopen.” De EVC-trajecten zijn vervolgens van start gegaan. EVC-uitvoerder NCOI is goed bevallen. “De enige

kanttekening die ik heb, is dat de vragenlijst over competenties hier en daar niet aansloot op hoe het bij ons gaat. Om een voorbeeld te geven: bij ons moeten medewerkers bedrijfsadministraties controleren, maar de vraag luidt, of ze er een kunnen opzetten. En de beoordeling van de quick scans duurde soms wat lang.” Inmiddels heeft al een aantal medewerkers hun EVC-procedure afgerond. “Iedereen krijgt een gesprek met de leidinggevende en de opleidingscoördinator over een eventuele vervolgstap. In veel gevallen zal dat een opleiding zijn.”

De regionale projectgroep stopte een maand na de landelijke. “In Haaglanden is EVC goed ingedaald, er is groot enthousiasme.

Deelnemers voelen zich meer erkend in hun ervaring, ook die van buiten het werk. En leidinggevenden zien hun mensen in beweging komen.”

Doorstromen naar controleur

Doret Sijbers is invorderingsmedewerker bij kantoor Venlo van de Belastingdienst. “Ik ben een zogeheten ‘Bakhouder’. Dat betekent dat ik de invorderingsachterstanden van ondernemers bijhoud en actie onderneem om de betalingen alsnog te kunnen innen,” vertelt ze.

“Binnenkort gaat dat ‘medewerker Intensief Toezicht’ heten. Ik vind het leuk werk: oplossingen zoeken voor ondernemers met betalingsproblemen. Meestal kan dat goedschiks en tref ik een regeling, soms moet het kwaadschiks via de deurwaarder. Het is gevarieerd werk met een grote zelfstandigheid.”

Doret Sijbers kwam bij de Belastingdienst na haar atheneumopleiding. “Ik heb me ontwikkeld via interne opleidingen en hield me bezig met de inningen toen die nog niet geautomatiseerd waren. Ook was ik vijftien jaar medewerker comptabiliteit (boekhouding). Nu ook mijn huidige werk voor een groot deel geautomatiseerd gaat worden, wil ik doorgroeien naar controleur. Ik solliciteerde daar al eerder naar, maar ik kwam niet door de laatste selectieronde.”

Via een bericht op het intranet hoorde Doret Sijbers van EVC. “Ik dacht: laat ik dat direct aanvragen. Het moest ook snel, want er was een korte aanmeldingstermijn.”

Het samenstellen van het portfolio

was een flinke klus. “Ik moest steeds aantonen dat ik de theorie en de werkprocessen beheers. Gelukkig had ik een paar jaar geleden nog verdiepingsmodules gevolgd waar ik lesstof van kon laten zien. Van de onderdelen waar ik geen bewijsstukken van had, heb ik een brief van de docent gevraagd als bewijs.” Ze vond wel, dat de vragen vaak onvoldoende toegespitst waren op de Belastingdienst. “Je moest dan niet alleen je kennis aantonen, maar ook nog ‘omdenken’ vanuit hoe wij werken. Ik hoorde dat er intussen een aparte invullingstoel voor ons is ontwikkeld, dat lijkt me een goede zaak.”

Binnenkort begint Doret Sijbers aan haar opleiding. “Ik heb acht vrijstellingen voor MBO Administrateur Web-4. Een afstudeerrichting hiervan is de specialisatie assistent-accountant, dat is mijn eerste keus. Het is nog even de vraag of ik in een klasje kom, of een individueel traject krijg waarbij ik modules volg bij verschillende opleidingen.” Haar doel is: doorstromen naar controleur. “Ik wil graag gaan doen wat ik leuk vind: de administratie bij ondernemers controleren en samen met de ondernemer oplossingen zoeken om verbeteringen aan te brengen in de administratie.”



**RIA ZUIJDERDUIN
FRANS VERGOSSEN**

TJARDA EISMA

EVC BIJ SZW EN OCW: INVESTEREN IN ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNERS

Zowel het ministerie van SZW als dat van OCW koos administratief ondersteuners als doelgroep voor het EVC-project. Het SZW-project bij het DG Arbeidsmarktbeleid en Bijstand is afgerond. Nu loopt een opleidingstraject op maat met dertien deelnemers. OCW stak het project departementsbreed in, gerelateerd aan de lopende reorganisatie. Daar wordt momenteel gewerkt aan de portfolio's. Deelnemers kunnen vanaf september eventueel instromen in een opleiding.

Frans Vergossen, inmiddels secretaris van de Taskforce DeeltijdPlus bij SZW, was projectleider van het EVC-project dat tot medio oktober 2007 liep bij het ministerie. “Het project speelde binnen het directoraat-generaal Arbeidsmarktbeleid en Bijstand. Het ministerie had inmiddels met OCW de projectdirectie Leren en Werken ingesteld die het duaal leren moet bevorderen. EVC is daarbij een instrument. De directeur-generaal Jan van den Bos vond dat je als organisatie ook zelf een voorbeeld moet geven. Hij heeft de intentieverklaring van A+O fonds Rijk getekend voor een pilot van 25 EVC-trajecten en 25 duale trajecten. We richtten ons op administratieve medewerkers binnen het DG met als

‘Zorg voor voldoende doorlooptijd’

doel te investeren in deze groep medewerkers, toekomstgericht. We hebben alle mensen uit de doelgroep persoonlijk aangeschreven en hen uitgenodigd voor een kick-off bijeenkomst. Dat was in februari 2007. Van te voren hadden we contact gelegd met een EVC-uitvoerder, het ROC Mondriaan. Zij hebben het hele traject uitgevoerd.”

Investeren

De administratief medewerkers hadden voor het merendeel een vmbo- of een gedeeltelijke mbo-opleiding. Frans Vergossen: “Het waren op een na allemaal vrouwen, van uiteenlopende leeftijden.” Een paar medewerkers had al een volledige mbo-opleiding en opteerde voor een hbo-EVC-traject. “Uiteindelijk is een enkeling die weg gegaan. Voor hbo is EVC erg opleidingsgebonden, daar hebben we geen groepsgewijze aanpak voor kunnen organiseren.” De overgebleven vijftien deelnemers volgden een EVC-procedure en werden daarbij voortreffelijk begeleid door ROC Mondriaan. “We hebben er sterk de nadruk op gelegd dat we in hen wilden investeren, maar dat ook van henzelf iets werd gevraagd. Het is veel werk om een goed portfolio samen te stellen.” Na de EVC-procedure werd de deelnemers via de SZW-academie een duaal opleidingstraject op maat aangeboden, eveneens uitgevoerd door ROC

Mondriaan. “We konden een eigen klasje vormen. De opleiding loopt sinds voorjaar 2008.”

Departementsbreed

Bij OCW is het project pas onlangs gestart. OCW heeft met A+O fonds Rijk afgesproken om in beginsel 50 EVC-trajecten te realiseren. Projectleider Ria Zuijderduin, werkzaam bij P&O concernondersteuning: “We hebben gekozen voor een departementsbrede insteek. De secretaresses waren al samengebracht in een masterclass. Onder leiding van een projectleider bestonden er al intensieve contacten, onder meer over de invulling van de functie.” In totaal kwamen van de 120 secretaresses er ongeveer 90 in beginsel in aanmerking voor EVC op mbo-niveau. Tjarda Eisma, die Ria Zuijderduin een tijdlang verving als projectleider: “We hebben op Secretaressedag in april 2008 het startsein gegeven voor het project, onder meer via een speciale oproep van de plaatsvervangend secretaris-generaal.”

OCW vroeg aan drie mogelijke EVC-uitvoerders offerte, van wie Schoevers en ROC Mondriaan overbleven. Achteraf zal de aanpak van beide aanbieders worden geëvalueerd en vergeleken. Tjarda Eisma: “We vonden het van belang dat er ook een vervolg kon zijn in de vorm van groepsgewijs opleiden. Al heb-

ben we steeds duidelijk gecommuniceerd dat er een knip zit tussen EVC en eventuele vervolgcities in de vorm van een opleiding.”

Doorlooptijd

Er werd een kick-off bijeenkomst gehouden waarbij beide aanbieders aanwezig waren. Deelnemers konden zelf de keus maken.” Het bleek dat er ongeveer 45 belangstellenden waren voor een EVC-procedure. Daarvan koos de helft voor Schoevers, de andere helft voor ROC Mondriaan. “Toen de trajecten begonnen te lopen, bleek dat we ons wat verkeken hadden op de doorlooptijd. Het idee was de EVC-trajecten voor de zomer af te ronden zodat medewerkers in september met een eventuele opleiding konden beginnen. Door de lange meivakantie en de al naderende zomervakantie was het voor veel deelnemers een drukke periode – veel van hen zijn moeders met schoolgaande kinderen – waardoor er een aantal is afgehaakt. Ook speelde er een reorganisatie bij drie directies en een grote interne verhuizing doorheen.” Het bleek mogelijk iets meer rek in te bouwen waardoor deelnemers hun portfolio zonodig ook in september konden inleveren.

Communicatie

Ria Zuijderduin vervolgt: “We hadden duidelijk gecommuniceerd dat

EVC geen cadeau is: je moet er zelf ook iets voor doen. Toch viel het samenstellen van het portfolio de deelnemers vrij zwaar. Het is een groep die veel begeleiding en bevestiging nodig heeft. In beide projecten merkten de projectleiders ook wat wantrouwen bij deelnemers. “Er was een zekere angst om afgerekend te worden door de leidinggevende. Bij EVC is net als bij een assessment terugkoppeling niet verplicht, maar het is natuurlijk een signaal als je dat niet doet.” Tjarda Eisma: “Wellicht hadden we wat meer aandacht moeten besteden aan de communicatie richting de leidinggevenden. Frans Vergossen bevestigt dit vanuit de ervaringen bij SZW. “Wij hebben een aparte kick-off gedaan voor leidinggevenden en die groep voortdurend op de hoogte gehouden.” Hij raadt OCW aan, de afronding van de EVC-procedures te markeren met een ‘feestje’. “Je moet het vieren als een ijkpunt. Het zijn jullie ambassadeurs voor EVC.”

De EVC-tips van SZW en OCW:

- Houd vooral de leidinggevenden goed op de hoogte.
- Zoek een EVC-aanbieder die zicht heeft op de eisen van de opleidingen.
- Zorg voor voldoende doorlooptijd.
- Vier de succesvol afgeronde EVC-procedures.



ISABELLE VUGS

Isabelle Vugs bemenst samen met haar collega Frederike te Marvelde het servicepunt EVC bij ROC Mondriaan. “De EVC-procedures zijn per opleidingswerkveld geregeld,” vertelt Isabelle Vugs. “Wij vervullen de rol van accounthouder naar opdrachtgevers en bewaken dat de uitvoering goed loopt.” De rijksoverheid valt bij ROC Mondriaan onder de sector Zakelijke Dienstverlening. “Die is heel erg breed, het loopt van administratief tot financiën, facilitaire dienstverlening en economie. Ook horeca en mode vallen eronder.” Isabelle Vugs is nauw betrokken bij het EVC-project bij OCW. “Een heel enthousiaste en betrokken opdrachtgever. Het is een pittige klus vanwege de snelle doorlooptijd. Door de mei- en zomervakantie is de gekozen periode voor de deelnemers, onder wie veel vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid, minder handig. In de loop van het traject zijn er dan ook een aantal door tijdgebrek afgevallen. Er

zijn ook twee deelnemers afgevallen bij de intake. EVC heeft alleen zin, als duidelijk vrijstellingen te verwachten zijn, anders moet je het niet doen. De medewerkers die het EVC-traject uiteindelijk volbracht hebben, zijn echte doorzetters!

ROC Mondriaan hanteert een vast model voor het portfolio. “Er zit een zelfassessment in en een 180 graden feedback. Verder helpen we de deelnemers bij het verzamelen van recent, geautoriseerd bewijsmateriaal voor hun ervaring. Ik denk zelf dat een goede begeleiding hierbij de sleutel tot succes is.” Ter afronding vindt een EVC-eindgesprek of assessment plaats. “We hanteren de methode van het criteriumgerichte interview. Het gaat erom de ervaring zo concreet mogelijk zichtbaar te maken.” Het eindgesprek wordt neergelegd in een rapportage. “Hoe helderder de rapportage, hoe beter de examencommissie er mee uit de voeten kan, en hoe meer kans dat de kwalificaties gehonoreerd worden.

‘Goede begeleiding sleutel tot succes EVC’

Omdat ROC Mondriaan ook opleider is, hebben we goed zicht op de eisen.” De concurrentie met Schoevers als andere EVC-aanbieder ziet Isabelle Vugs niet als een probleem. “We hebben elk een heel verschillend imago naar de deelnemers. Mondriaan biedt een breed opleidingspakket, Schoevers heeft van oudsher een naam in de secretaressewereld.” Het lijkt Isabelle Vugs een goed idee als ministeries meer zouden samenwerken zodat de EVC-projecten grootschaliger worden. “Dit ook met het oog op het vervolgtraject, dan is het gemakkelijker opleidingen op maat te realiseren. Ik vind het heel goed dat de aandacht groeit voor de ontwikkeling en marktwaarde van ambtenaren op ondersteunende functies. Zij zijn toch de smeerolie in het geheel.”

Jeanet Evertse is office manager bij de Projectdirectie Leren en Werken, een interdepartementale samenwerking tussen de ministeries OCW en SZW. De medewerkers zijn afkomstig van diverse departementen waaronder OCW, SZW, LNV en EZ en van andere instellingen. Ze zitten in het gebouw van het ministerie van SZW. Jeanet Evertse is afkomstig van OCW. “Ik geef leiding aan het secretariaat en ondersteun de directeur. Het is een brede functie, ik heb bijvoorbeeld ook te maken met personeelszaken en financiën.” Via de taakopdracht van de projectdirectie kwam Jeanet op het idee een EVC-traject aan te vragen. “We waren op werkbezoek geweest bij Heineken. Daar vertelden twee vijftigplusmannen hoe ze met behulp van EVC alsnog een opleiding gevolgd hadden. Ik wist wel wat EVC was, maar nu begon het te leven. Ik dacht ineens: dat wil ik ook! Ik heb oorspronkelijk huishoudschool. Op mijn zestiende ging ik werken.

‘Ik vind EVC helemaal top’



JEANET EVERTSE

Later heb ik de avondmavo gehaald en vanuit het werk heb ik talloze cursussen gevolgd.”

Jeanet volgde een EVC-procedure bij Ecabo. Die leverde haar negen vrijstellingen op van de twaalf te volgen vakken voor een mbo-diploma. “Het was best een heel werk om het portfolio samen te stellen. Ik had zo veel gedaan!” Intussen was het EVC-project bij SZW gestart, gevolgd door een opleidingstraject. “Ik kon instromen in het ‘klasje’ dat gevormd is. We volgen nu allemaal het blok maatschappelijke en culturele kwaliteit, na de vakantie gaat het wat uitlopen afhankelijk van de vakken die iedereen nog moet halen. Ik vind overigens wel dat ze de lesstof wat meer kunnen toesnijden op volwassenaars. We lopen allemaal al een tijdje mee, hebben in ons eigen leven

al zo veel meegemaakt. Wij weten echt wel hoe de maatschappij werkt!”

Jeanet en twee collega-secretarissen treden regelmatig op als ambassadeur voor EVC bij andere departementen. “We zijn onlangs bij VROM geweest waar ze nu met EVC gaan beginnen. Het blijkt dat een ervaringsverhaal het beste middel is om medewerkers enthousiast te maken. We hebben in april EVC ook gepromoot op de secretaressebeurs die gehouden werd voor de hele overheid.”

Mede door haar eigen succes loopt Jeanet Evertse warm voor EVC. “Ik vind het helemaal top. Het halen van een diploma gaat een stuk sneller. Bovendien mag ik de opleiding onder werktijd volgen en hij wordt voor me betaald!”

COLOFON

Uitgave: Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Rijk (A+O fonds Rijk)

Auteur: Saskia den Broeder, Zoetermeer

Fotografie: Gerrit de Heus fotografie, Voorburg

Opmaak en drukwerk: Jan van Gils, Alphen aan den Rijn

© november 2008, A+O fonds Rijk

Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

MEER INFORMATIE

A+O fonds Rijk

Project 'Leer je Rijk'

www.aofondsrijk.nl

070 376 57 59

Bij het A+O fonds Rijk zijn ook verkrijgbaar de informatiebrochures 'Leer je Rijk', in afzonderlijke edities voor werkgevers en werknemers.

Kenniscentrum EVC

www.kenniscentrumevc.nl

Op deze website staat ook een overzicht van erkende EVC-aanbieders.

Projectdirectie Leren en Werken

www.leren-werken.nl

Portal Opleiding en Beroep

www.opleidingenberoep.nl




A+O fonds Rijk
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

Postbus 556
2501 CN Den Haag

T 070 376 57 59
F 070 345 75 28
www.aofondsrijk.nl
info@aofondsrijk.nl

Leer je Rijk is een initiatief van het

 **A+ fonds Rijk**

Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds