



INFORMATIEBLAD

Competenties erkend, ambities bereikbaar

*Efficiënt en doelgericht
competenties ontwikkelen met EVC*

Doelgericht uw competenties ontwikkelen en zo uw ambities realiseren. Dat kan met EVC of Erkenning Verworven Competenties. EVC erkent alles wat u hebt geleerd in een onderwijsinstelling, maar ook thuis of op het werk. Buiten de schoolbanken doen we immers ook kennis en vaardigheden op. In hobby's bijvoorbeeld of door zelfstudie en werkervaring. EVC erkent die competenties. En stimuleert u om competenties efficiënt en doelgericht te ontwikkelen.

Uw competenties blijken uit uw diploma's maar ook uit uw vaardigheden, kennis en beroepshouding. EVC erkent en waardeert alles wat u hebt geleerd in elke mogelijke leeromgeving.

Met EVC wordt namelijk vastgesteld in hoeverre uw competenties voldoen aan bepaalde opleidingsstandaarden. Dat gebeurt via het beoordelen van uw competenties door een erkende onderwijsinstelling. Het resultaat is vaak dat deelnemers kennis en ervaring omzetten in mbo- of hbo-diploma's of vrijstellingen voor opleidingen. EVC is ook een stimulans om competenties efficiënt en doelgericht te ontwikkelen.

Het instrument vormt naar verwachting in de volgende cao een onderdeel van de studiefaciliteitenregeling. Het A&O-fonds Waterschappen stimuleert de toepassing van EVC bij de waterschappen. De voordelen voor de waterschappen zijn dan ook groot. Het is een manier om de inzetbaarheid en kwaliteit van medewerkers te vergroten. En daarmee de continuïteit en kwaliteit van de eigen dienstverlening te garanderen. Het instrument is dan ook geen doel op zich maar een middel.

EVC is in de eerste plaats bedoeld voor mensen die op een hoger niveau functioneren dan hun laatst behaalde diploma. Ook is het geschikt voor mensen van wie talenten nog niet zijn erkend met een diploma. Voor

alle medewerkers is EVC vooral een instrument voor persoonlijke ontwikkeling en loopbaanperspectief.

De praktijk: in drie stappen naar ontwikkeling van uw competenties

Een EVC-traject eindigt meestal in een opleidingsplan. Een plan om uw competenties verder te ontwikkelen om zo uw ambities te realiseren. Dankzij erkenning van uw competenties kan dit efficiënt en doelgericht.

Een EVC-traject duurt gemiddeld drie maanden. Als uit een intake of quickscan is gebleken dat EVC nuttig is voor uw carrière bent u drie transparante stappen verwijderd van erkenning en ontwikkeling van uw competenties.

Stap één competenties herkennen en beoordelen
Een competentie bestaat uit de elementen kennis, vaardigheden en attitude en betekent 'in een gegeven situatie met de juiste deskundigheid en bekwaamheid handelen'. In fase één gaat het om het herkennen en beoordelen van uw competenties.

Een Erkende EVC-aanbieder, bijvoorbeeld een ROC, is verantwoordelijk voor het beoordelen en straks erkennen van uw competenties. Het instituut maakt daarbij gebruik van diverse instrumenten. De basis is het portfolio. Daarin benoemt u uw ervaringen en wat u ervan hebt geleerd. In opleidingen en cursussen maar misschien ook als bestuurslid van een vereniging of OR-lid. Aangevuld met diploma's en ander 'bewijsmateriaal' als getuigschriften en andere documenten waaruit uw competenties blijken.

CRITERIUMGERICHT INTERVIEW

Een criteriumgericht interview is een gesprekstechniek om in het verleden opgedane ervaring die heeft geleid tot huidige competenties te beoordelen.

Naast het portfolio maakt uw beoordelaar gebruik van minimaal één ander EVC-instrument. Zoals het [criteriumgericht interview](#). Of een [360° Feedback](#), een methodiek die het beeld dat u van zichzelf hebt vergeleekt met dat van uw collega's en leidinggevenden.

Stap twee competenties erkennen

Nu uw competenties herkend zijn, kan de opleiding uw competenties waarderen. Een commissie meet de vastgestelde competenties aan een opleidingsstandaard of de standaarden die gelden voor bepaalde beroepen. Daarin staat omschreven wat iemand in een bepaald beroep moet kunnen en kennen. De beoordeling resulteert in een eindrapportage over uw competenties in vergelijking met de voor u relevante opleidingsstandaarden. Zijn uw competenties gelijk aan (delen van) een officiële opleiding dan ontvangt u een (deel)certificaat van die opleiding. Soms leidt erkenning tot een volledig diploma of vrijstellingen.

Stap drie competenties ontwikkelen

Sommige opleiders bieden na erkenning van uw competenties standaard een gepast opleidingsadvies. U kunt nu immers gemakkelijk het resterende deel van een opleiding volgen, of een training die bij u past. U en uw werkgever hebben nu inzicht in uw talenten. In de goed ontwikkelde en minder ontwikkelde competenties. Een goede basis dus om in gesprek te gaan over uw ambities en in het planningsgesprek met uw leidinggevende een plan te maken over uw gewenste persoonlijke ontwikkeling (POP). Via opleiding, coaching of bijvoorbeeld een externe stage. De EVC-rapportage is daarom meestal niet het eindstation. Vaker is het de basis voor uw verdere ontwikkeling en het realiseren van uw ambities.

Voorwaarden voor het slagen van EVC

Heldere afspraken tussen u, uw werkgever en het opleidingsinstituut zijn de belangrijkste voorwaarden voor een succesvol EVC-traject. Net als uw motivatie en inzet.

In een EVC-traject spelen drie partijen de hoofdrol. Deelnemers, werkgevers en [Erkende EVC-aanbieders](#) (zie pagina 4).

Deelnemers: motivatie en inzet

U bent als deelnemer gebaat bij een geslaagd EVC-traject. Voor erkenning en waardering van uw competenties maar ook voor uw verdere loopbaanontwikkeling. Uw motivatie is belangrijk voor het slagen van uw EVC-traject.

Net zo belangrijk is uw inzet. Deelname is weliswaar vrijwillig maar niet vrijblijvend. U zult zelf aan de slag moeten met het verzamelen van bewijsmateriaal voor uw portfolio. Collega's en oud-werkgevers vragen om me-

dewerking aan het traject. Getuigschriften verzamelen of in gesprek gaan met uw leidinggevende. Kortom een EVC-traject vraagt om een actieve en betrokken houding van deelnemers.

Werkgevers: ruimte en tijd

Uw werkgever investeert ook in het traject. Hij of zij is aanwezig bij de aftrap van het traject. Informeert u over zijn of haar motivatie voor uw EVC. Dit kan zijn het verhogen van uw inzetbaarheid of verkorting van de duur van een voor uw loopbaan relevante opleiding. Hij of zij verleent u en uw collega's ruimte en tijd om het traject succesvol af te ronden. Maar investeert ook zelf in het proces. Bijvoorbeeld door medewerking te verlenen aan een 360° Feedback of het invullen van een vragenlijst over uw kennis, vaardigheden en attitude (KVA).

360° FEEDBACK

Deze methodiek geeft EVC-deelnemers en hun beoordelaars inzicht in hun functioneren. Een 360° Feedback vergelijkt het beeld dat een deelnemer van zichzelf heeft met dat van meerdere personen als directe collega's en leidinggevenden. Door de input van meerdere mensen ontstaat een betrouwbaar en genuanceerd beeld van het functioneren in de praktijksituatie.

EVC-aanbieder: advies en ondersteuning

In het EVC-traject kunt u rekenen op deskundige begeleiding van het opleidingsinstituut waarmee uw werkgever afspraken heeft gemaakt. Dat kan een ROC zijn, hogeschool of andere onderwijsorganisatie.

Het opleidingsinstituut is door het Kenniscentrum EVC gekwalificeerd als 'Erkend EVC-aanbieder'. De erkende aanbieders werken volgens vaste, transparante procedures. Zo is de privacy van deelnemers gegarandeerd. Er wordt dus zorgvuldig omgegaan met persoonlijke gegevens en werkgevers hebben alleen inzicht in uw rapportage van competenties als u daartoe toestemming hebt gegeven. Het opleidingsinstituut biedt u ook ondersteuning bij het samenstellen van het portfolio. Net als ondersteuning en advies bij het kiezen van een aanvullende opleiding.

LAGE KOSTEN

De kosten van een EVC-traject zijn voor de werkgever. De precieze kosten variëren per traject en opleidingsinstituut maar liggen dankzij fiscale voordelen laag. Werkgevers die een EVC-traject starten komen namelijk in aanmerking voor een WVA-korting van € 300,- per medewerker per jaar. Mits de gevolgde procedure is erkend door het Kenniscentrum EVC.

Voordelen

Een succesvol EVC-traject vraagt om inzet en motivatie van alle betrokkenen. Daar staat tegenover dat zowel werkgevers als werknemers baat hebben bij EVC.

Dat een EVC-traject meerwaarde heeft blijkt wel uit tal van best practices. Die meerwaarde zit 'm in inzicht in talenten, kwalificatie van competenties, het onderkennen van ambities en doelgericht werken aan ontwikkeling.

Medewerkers: competenties erkend, ambities bereikbaar

Voor medewerkers betekent EVC erkenning en waardering maar ook inzicht in de eigen positie op de arbeidsmarkt en in de stappen die nodig zijn voor bijvoorbeeld het uitoefenen van een hogere of andere functie. Het instrument stimuleert werknemers om de eigen competenties verder te ontwikkelen. In een verkorte opleiding bijvoorbeeld. Ambities worden zo niet alleen tastbaar maar ook bereikbaar. Een mooi instrument dus voor loopbaanperspectief.

Waterschappen hebben ook baat bij EVC

De waterschappen hebben eveneens baat bij een EVC-traject. Het biedt meerwaarde bij het verhogen

van de employability van werknemers. Geeft de waterschappen inzicht in aanwezige talenten en kwalificeert deskundigheid. Het ontwikkelen van talenten wordt ook makkelijker. Een verkorte opleiding betekent voor een waterschap immers lagere opleidingskosten. Gekwalificeerde medewerkers zijn bovendien goed voor de waarde en het imago van een bedrijf of organisatie.

EVC heeft dan ook één doel: duurzaam voordeel voor alle partijen.

Meer informatie

Voor vragen over EVC kunt u contact opnemen met uw leidinggevende of de afdeling P&O van uw waterschap. Meer informatie is ook te vinden op de website van het A&O-fonds Waterschappen.

www.aenowaterschappen.nl

STAP	WIE	INSTRUMENTEN	RESULTAAT
Competenties herkennen en beoordelen	Deelnemer ondersteund door werkgever en het opleidingsinstituut	<ul style="list-style-type: none"> • Portfolio • 360° Feedback • Criteriumgericht interview • KVA-vragenlijst • Beoordeling in praktijksituatie 	Inzicht in competenties en ambities van deelnemer
Competenties erkennen	Opleidingsinstituut	Meting volgens landelijke kwalificatiestructuur	Rapportage van competenties. Kwalificatie van competenties in een erkend (deel)certificaat van een opleiding, diploma of overzicht van vrijstellingen voor (delen) van een opleiding
Competenties ontwikkelen	Deelnemer, werkgever en opleider	Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) met daarin afspraken tussen werkgever en werknemer over scholing, coaching etc.	Grotere inzetbaarheid medewerker, realiseren van persoonlijke ontwikkeling en ambities

Colofon

Opdrachtgever Stichting A&O-fonds Waterschappen

Secretaris/projectmanager E. van Vliet

Eindredactie E. van Vliet

Uitgave

Stichting Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Waterschappen

Met dank aan De leden van de werkgroep EVC

Concept, tekst en realisie Urban Bina Media, Rotterdam

Vormgeving Ruurd Heijting, Rotterdam

Fotografie Unie van Waterschappen

Oplage Webdocument

© Stichting Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Waterschappen, Den Haag, januari 2009.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting A&O-fonds Waterschappen. Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.



A&O-fonds Waterschappen

Stichting A&O-fonds Waterschappen bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.aenowaterschappen.nl

Competenties erkend, ambities bereikbaar

Aanbieders

Diverse hogescholen, ROC's en kenniscentra beroepsonderwijs zijn 'Erkend EVC-aanbieder'. Welk opleidingsinstituut u kiest hangt af van onder meer het niveau van de functie en het beroep waarvoor een EVC-traject wordt gestart.

Het Kenniscentrum EVC is de spin in het web van EVC. Het centrum verzamelt en verspreidt kennis over het instrument en promoot de toepassing ervan. Diverse profit- en non-profitorganisaties kennen inmiddels een EVC-traject. Met als doel het vergroten van het human capital van de organisatie bijvoorbeeld of om de mobiliteit en flexibiliteit van de eigen werknemers te stimuleren.

Het Kenniscentrum heeft ook een kwaliteitscode ontwikkeld voor opleidingsinstellingen die een EVC-traject aanbieden. De aanbieders die volgens deze kwaliteitscode werken zijn geregistreerd bij dit centrum. Verschillende waterschappen hebben uitstekende ervaring met diverse erkende aanbieders, zoals met het Wellantcollege, het Deltioncollege en het EVC Centrum Nederland.

Op de website van Kenniscentrum EVC vindt u alle erkende aanbieders. U kunt zoeken op sector, beroep, opleiding of aanbieder.

Meer informatie: www.kenniscentrumevc.nl