

EVC fiscaal gefaciliteerd per 1-1-2009 Verhoog de arbeidspotentie van uw medewerkers door erkenning EVC!

Bron: digitale nieuwsbrief Human Capital Group d.d. 28-9-2008

Het instrument EVC brengt de kennis en kunde in beeld die mensen op een bepaald moment in hun carrière hebben. De competenties kunnen ontwikkeld zijn in elke mogelijke leeromgeving: in formele omgevingen zoals op school, maar ook in niet-formele of informele omgevingen zoals de werkplaats of thuis. Door de erkenning van deze informele leerwegen zal er een omschakeling plaatsvinden in functie-eisen. Er wordt dan niet meer gekeken naar opleidingsniveau maar naar ontwikkelingsniveau. Voordat iemand een EVC-certificaat krijgt, moet diegene eerst 'bewijsmateriaal' verzamelen, bestaande uit referenties, verklaringen van collega's en managers en uit zogenoemde beroepsproducten zoals marketingplannen of certificaten van trainingen en opleidingen. Aansluitend wordt een assessment afgenomen. "Uiteindelijk maken we een soort blauwdruk, waarin te zien is wat iemand in huis heeft", legt mevrouw Slegers, directeur van ISBW, uit.

De gemeente Zwolle is één van de pioniers op het gebied van EVC. "investeren in mensen loont altijd!" stelt de gemeente Zwolle. Ook Essent is actief in het vergroten van employability door middel van EVC; "Essent geeft medewerkers van oudsher alle kansen om opleidingen te volgen en binnen het bedrijf door te stromen naar een andere functie. Het verschil met vroeger is dat we het initiatief nu meer bij de medewerkers zelf leggen en dat we onze mensen ook bewust willen maken van hun kansen buiten Essent...", aldus Leontine Verboon, opleidingsadviseur.

EVC wil bereiken dat er een verhoogde arbeidspotentie van de medewerker ontstaat. Dat ze in een veranderende omgeving hun waarde behouden voor de arbeidsmarkt en daarmee voor hun werkgever(s). Ook managers hebben er baat bij hun werknemers een EVC-traject te laten doorlopen, stelt Slegers. "Werkgevers weten vaak niet welke kennis en competenties hun eigen werknemers hebben. Ze huren dan dure bureaus in om nieuwe mensen aan te nemen, terwijl ze eigenlijk de goede mensen al in huis hebben. Ik denk dat veel managers staan te kijken van de reeds aanwezige kennis en ervaring die in hun team aanwezig is."

De reden dat we EVC meer onder de aandacht willen brengen is de actuele ontwikkeling rondom de vergoeding van deze procedure. Een werkgever kan met ingang van 1 januari 2009 een EVC-procedure belastingvrij vergoeden of verstrekken aan een werknemer. Tot 1 januari 2009 is de regeling van kracht zoals deze [hier](#) beschreven is. Als degene die de EVC-procedure doorloopt de kosten zelf betaalt, dan is het mogelijk om deze kosten als scholingsuitgaven af te trekken in de aangifte inkomstenbelasting. De voorwaarde die wordt gesteld, is dat de procedure moet worden doorlopen bij een erkende EVC-aanbieder.

De drie voornaamste redenen om een EVC-traject te doorlopen zijn volgens Slegers om vrijstelling te kunnen krijgen voor bepaalde vakken binnen een opleiding, om een juiste inschaling van de werkervaring te maken en als binding- en ontwikkelingsinstrument. Vooral oudere medewerkers worden vaak afgerekend op het niet bezitten van een diploma, terwijl zij middels jarenlange werkervaring of informele leerweg doorgaans dezelfde kwaliteiten hebben als hun gediplomeerde collega's. Op hogere leeftijd heeft men vaak geen zin om nog een volledige opleiding te volgen, maar door het erkennen van EVC kunnen hun vaardigheden of omgezet worden in een diploma of kan er een verkort opleidingsprogramma worden opgesteld. Onder het motto 'werken is ook leren', biedt bijvoorbeeld de Hogeschool van Amsterdam studieprogramma's aan waarbij rekening is gehouden met kennis en vaardigheden die reeds in de praktijk zijn opgedaan.

Door de erkenning van de informele leerweg van medewerkers toont de werkgever extra waardering voor zijn medewerkers en hoeft er niet onnodig een opleiding gevolgd te worden. Een groot voordeel voor de werkgever is dat door deze waardering de motivatie en daardoor productiviteit toeneemt. Tevens zal het erkennen van EVC besparingen opleveren voor het opleidingsbudget, doordat er geen onnodige opleidingen aangeboden en gevolgd worden. Tot slot kan er een nog betere job-personfit gemaakt worden voor openstaande vacatures, als er niet alleen gekeken wordt naar de formele leerweg, maar ook naar de informele leerweg van de sollicitant. Misschien is de persoon die geen opleiding heeft afgerond wel veel geschikter voor de functie dan de persoon met 5 diploma's op zak!

Meer informatie? Neem contact op met Esmee Vonk (evonk@hucag.nl)

Bronnen:

<http://www.kenniscentrumevc.nl/>

<http://www.evc.hva.nl/>

<http://www.hrpraktijk.nl/nieuws/nieuws/weet-u-wel-wat-uw-medewerkers-kunnen.251677.lynkx>