

# EVC heeft alles mee

**Een ervaringscertificaat (EVC) is een probaat middel om kennis en ervaring om te zetten in diploma's en voor loopbaanontwikkeling en arbeidskansen. Dat is niet alleen aantrekkelijk voor werknemers, maar ook voor u. Want het EVC biedt u kansen om uw organisatie vooruit te helpen en kosten te besparen. Bijvoorbeeld doordat uw medewerkers breder inzetbaar worden, hun motivatie toeneemt en op opleidingsbudgetten bespaard kan worden. Ook kunt u fiscaal voordeel behalen.**

Het ervaringscertificaat (EVC) heeft tot doel om werknemers en werkgevers beter zicht te geven op de aanwezige kwaliteiten om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven. De overheid heeft natuurlijk groot financieel belang bij zulke duurzame inzetbaarheid. Dat werknemers hier ook bij gebaat zijn, zal u evenmin verbazen. Over de vraag wat u en uw organisatie precies aan de erkenning van verworven competenties hebben, moet u wellicht wat langer nadenken. Toch is het de moeite waard om u hierin te verdiepen, want werkgevers kunnen ook enorm profiteren van het EVC. Wel moet u dit middel doordacht inzetten, anders loopt u de beoogde voordelen gemakkelijk mis.

## Nauwkeurig

EVC staat voor een procedure voor 'erkenning van verworven competenties' en voor de vorm die deze erkenning krijgt: een ervaringscertificaat. Een daartoe bevoegde instantie, de EVC-aanbieder, brengt kennis en kunde van een werknemer nauwkeurig in kaart. Zo wordt duidelijk wat die laatste allemaal heeft geleerd – na zijn of haar laatste opleiding – op zijn werk maar ook daarbuiten. De procedure leidt tot een erva-

ringscertificaat: een document waarin staat wat de werknemer kan en weet. Deze kennis en ervaring worden afgezet tegen de erkende landelijke standaarden zoals die in het mbo, het hbo of een branche gebruikt worden. Wie het Ervaringscertificaat onder ogen krijgt, weet dus precies op welk niveau de werknemer in kwestie kan functioneren. EVC biedt u inzicht in de competenties die binnen uw organisatie beschikbaar zijn: u krijgt zicht op de kwaliteit van het voornaamste bedrijfskapitaal. Concreet levert dit u het volgende op:

- U werkt aan goede arbeidsrelaties en vitale medewerkers. Als u bereidheid toont om in EVC te investeren, voelen medewerkers zich gewaardeerd. Ook bent u beter in staat om hen op de juiste plek in te zetten. Dit alles heeft een positief effect op de prestaties en op het ziekteverzuim.
- U maakt medewerkers flexibeler inzetbaar. U weet beter welke taken u hun kunt geven en bij welke processen u hen kunt inzetten. Dat is goed voor uw prestaties, maar het maakt ook reorganisaties en re-integratietrajecten gemakkelijker. En moet u onverhoopt afscheid nemen, dan vergroot een ervaringscertificaat de kans op een andere baan. Dat scheelt u outplacementkosten.
- U werkt sneller én goedkoper aan beter opgeleid personeel. Een ervaringscertificaat levert vaak vrijstelling op voor een deel van vervolopleidingen: soms tot wel twee jaar! Medewerkers zullen eerder geneigd zijn om voor een opleiding te kiezen en ronden die sneller af. Dat scheelt opleidingskosten en levert gemotiveerde werknemers op.

## EVC-traject sluit aan bij leerstijl in het mkb

Een van de grote pluspunten van EVC is dat dit perfect aansluit bij de manier waarop het mkb met leren omgaat:

- Veel kleine en middelgrote organisaties excelleren in leren door te doen: er wordt vooral informeel, van en met collega's en gedurende het werk geleerd.
- De keerzijde is dat zulk leren nauwelijks gestructureerd plaatsvindt. Vaak is het alleen een reactie op vastgestelde kennisachterstanden, of gericht op het bijhouden van al aanwezige kennis.

- Door (meer) inzicht te bieden in de kwaliteit en het niveau van het aanwezige personeel, schept EVC kansen om vaker kennis te verdiepen en te vernieuwen. Dit maakt het gemakkelijker om de koppeling tussen leren en organisatie doelen te leggen.

Kijk voor meer informatie over leren in organisaties op [excelleren.nu](http://excelleren.nu). Naast informatie over EVC vindt u daar meer praktische tips om het leervermogen van werknemers te stimuleren.

- Als u een EVC-procedure inzet, kunt u ook nog eens aanspraak maken op belastingvoordeel. Voor iedere werknemer die een EVC-procedure volgt bij een erkende aanbieder, kunt u een afdrachtvermindering van € 334 toepassen op de verschuldigde loonbelasting/premie volksverzekeringen en eindheffing. Kijk voor meer informatie op de website van de Belastingdienst: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl).

### Inschatting

Anno 2012 raakt kennis steeds sneller achterhaald. Aan het eind van de twintigste eeuw kon een werknemer na het volgen van een cursus jaren vooruit. Nu is de 'houdbaarheid' van nieuwe kennis gemiddeld nog maar drie jaar. De vluchtigheid van kennis en vaardigheden is vooral een uitdaging voor bedrijven die zich bezighouden met technologische ontwikkeling en innovatie. Dat geldt lang niet alleen meer voor hightech industrie

## “ De houdbaarheid van nieuwe kennis is drie jaar ”

(ICT, techniek, chemie), maar ook voor de dienstensector (communicatie, bank- en verzekeringswezen).

Willen bedrijven en instellingen hun concurrentiekracht behouden, dan moeten werkgevers continu investeren in de kennis en vaardigheden van werknemers. Die moeten immers soepel kunnen omgaan met alle veranderingen in economie en maatschappij. Telkens een groep competente talenten laten invliegen als de omstandigheden daarom vragen, is geen optie. Wat u in de praktijk zult moeten doen, is snel inschatten of en hoe u met het in uw organisatie al beschikbare talent de nieuwe uitdagingen te lijf kunt gaan. Dan is het natuurlijk bijzonder handig om precies te weten wat alle medewerkers kunnen. Wie beschikt over welke vaardigheden? Op welk niveau functione-

## Bevoegd is niet voor het leven bekwaam

Naarmate ze ouder worden, verliezen diploma's aan waarde als u de bekwaamheid van een werknemer moet inschatten. Eenmaal bevoegd is niet meer voor het leven bekwaam; bekwaamheid moet aantoonbaar worden onderhouden. Dit betekent dat organisaties moeten nadenken over hoe ze bekwaamheid kunnen meten wanneer recente diploma's ontbreken. Dat is precies waar EVC u bij helpt.

ren de collega's die de klus moeten klaren? Ervaringscertificaten kunnen u helpen zulke inschattingen snel te maken. Met EVC kunt u werk maken van de flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid van uw personeel.

### Bedrijfsdoelen

EVC heeft grote waarde, maar om die te realiseren moet u het instrument wel op de juiste wijze inzetten. Blindelings kennis en ervaring waarderen en erkennen heeft niet zo veel zin. U zult zich in de eerste plaats moeten afvragen hoe u EVC wilt laten bijdragen aan het behalen van concrete bedrijfsdoelen. U kunt het instrument bijvoorbeeld gebruiken om:

- binnen uw organisatie (een cultuur van) leren en ontwikkelen te stimuleren;
- werknemers breder en flexibeler inzetbaar te maken;
- vakbekwaamheid op peil te houden;
- werk te maken van aantrekkelijk werkgeverschap (HR-communicatie);
- bekwame en ervaren werknemers formeel bevoegd te maken om bepaalde werkzaamheden uit te voeren;
- via gekwalificeerd personeel te voldoen aan kwaliteitseisen;
- te anticiperen op de krappe arbeidsmarkt, waarop vakbekwame werknemers schaarser worden.

Als u uw doelen (arbeidsmarkt en loopbaan) eenmaal heeft vastgesteld, zult u ook moeten inschatten welke medewerkers binnen uw organisatie in aanmerking

komen voor EVC. In principe kunt u dit instrument inzetten voor alle werknemers, maar er zijn specifieke groepen bij wie het grotere meerwaarde biedt dan bij andere. Denk vooral aan medewerkers die:

- sterk zijn gegroeid in hun baan;
- veel ervaring hebben opgedaan in hun werk, of juist daarbuiten;
- beschikken over veel kennis die nog niet formeel is erkend;
- carrière willen maken;
- zich in de breedte willen ontwikkelen.

### Huiverig

Een medewerker die met succes een EVC-traject doorloopt, vergroot zijn arbeidsmarktwaarde. En dat maakt sommige werkgevers huiverig om aan zo'n traject mee te werken. Zal de medewerker zijn toegenomen arbeidsmarktwaarde niet willen verzilveren door bij de concurrent te solliciteren? Of met een hogere looneis te komen? Op zich lijken dit legitieme bezwaren. Toch vormen ze een

## “ EVC kan uw aantrekkingskracht als werkgever vergroten ”

drogredenering. Als medewerkers werkelijk méér kunnen dan waarvoor uw organisatie hen in wil zetten, vertrekken ze vroeg of laat toch wel: omdat ze zich miskend voelen en uitdaging missen. Dan is het beter om samen nieuwe perspectieven te ontdekken én te benutten. Dat vergroot uw aantrekkingskracht als werkgever. Investeren in de ontwikkeling van werknemers loont. U vergroot daarmee hun loyaliteit. En dat een carrièrestap wellicht hogere loonkosten met zich meebrengt, hoeft ook helemaal geen ramp te zijn. Zolang de toegevoegde waarde van de medewerker maar net zo goed toeneemt.

*Tijs Pijls, coördinator bij Kenniscentrum EVC, tel.: (030) 637 47 11, e-mail: [pijls@kenniscentrumevc.nl](mailto:pijls@kenniscentrumevc.nl), [www.kenniscentrumevc.nl](http://www.kenniscentrumevc.nl)*