

# Uitvoering met ambitie.nl

## Het 'oogsten van ervaring' van medewerkers van het wabo-werkveld

### Inleiding

Om de kwaliteit van de uitvoering van de wabo-taken te verhogen zijn kwaliteitscriteria opgesteld. Daarin staan onder andere eisen met betrekking tot het niveau en ervaring van de medewerkers. In tal van organisaties zijn medewerkers doorgegroeid naar een werk en denkniveau dat hoger is dan hun opleidingsniveau. De aanwezige expertise is niet altijd direct aantoonbaar. Wanneer organisaties willen voldoen aan de kwaliteitscriteria is deze aantoonbaarheid door een onafhankelijke organisatie juist wenselijk, vooral als medewerkers terecht gaan komen in een nieuwe organisatie; zoals bijvoorbeeld de overgang van gemeente naar RUD.

In de stuk wordt een opsomming gegeven van de verschillende instrumenten die ingezet kunnen worden om de ervaring van medewerkers op objectieve wijze inzichtelijk te maken en te meten; te oogsten. Ook de voor- en nadelen van de verschillende instrumenten worden genoemd. In de tabel wordt een samenvatting gegeven.

### De mogelijkheden

Welk instrument ingezet gaat worden is afhankelijk van het doel; is het een momentopname, gaat het alleen om de overgangssituatie van gemeente of provincie naar een RUD of heeft het als doel om de medewerker een stapje verder te helpen in zijn carrière en/of moet het ook op langere termijn voordelen opleveren.

We onderscheiden: EVC, EVP, capaciteitentest of een assessment op functieprofiel.

### EVC

EVC staat voor Erkennen van Verworven Competenties. Het is een wettelijk erkend meetinstrument in de HR. De medewerker maakt een digitaal portfolio met bewijsstukken op het gebied van kennis en ervaring, zowel van binnen als van buiten het werk.

Dit portfolio wordt naast een maatlat gelegd. In dit geval het kwalificatiedossier van een relevante reguliere opleiding op MBO- of HBO-niveau. Uit de meting en een uitgebreid mondeling assessment (het zogenoemde curriculum gericht interview= CGI) volgt een ervaringscertificaat en/of een mogelijk ontwikkeladvies. Een EVC-certificaat kan door de medewerker later eventueel worden omgezet in vrijstellingen bij een reguliere opleiding. Het EVC-traject is dan ook uitermate geschikt wanneer de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker centraal staat of bij mobiliteit.

De tijdsinvestering voor de medewerker is ongeveer 40 uur en het hele traject neemt 3 tot 4 maanden in beslag. Met name het vullen van het portfolio is erg tijdrovend.

Nadeel is dat het soms lastig is een juiste opleidingsrichting te vinden die gebruikt kan worden als maatlat.

Voor dit traject is een subsidie vanuit het A&O-fonds mogelijk.



# Uitvoering met ambitie.nl

## EVP

EVP staat voor ervaringsprofiel. Ook EVP is een wettelijk erkend instrument voor het meten van de persoonlijke ervaring van een medewerker. Een EVP-traject lijkt erg op die van EVC, alleen is de maatlat anders. Deze is meer gebaseerd op algemene competenties en minder gerelateerd aan één specifieke opleiding. De maatlat kan bijvoorbeeld worden gebaseerd op branche-eisen. Er is geen CGI en het traject leidt tot een rapportage over de geschiktheid voor een bepaalde functie. De tijdsinvestering voor de medewerker is ook ongeveer 40 uur en het hele traject neemt 2 tot 3 maanden in beslag.

Kosten van dit traject variëren van ongeveer €800,- tot €1250,- per persoon.

Een EVP-traject is prima wanneer vooral werkervaring en algemene competenties in kaart gebracht moeten worden. De rapportage leidt niet tot vrijstellingen bij het volgen van een reguliere opleiding.

Voor een EVP- traject is een subsidie vanuit het A&O-fonds mogelijk.

## Capaciteitentest

Wanneer alleen werk- en denkniveau bepaald moet worden, onafhankelijk van de functie kan een capaciteitentest worden ingezet. Er zijn veel aanbieders van een dergelijke test. Tijdsinvestering: 8 uur. Kosten ongeveer 700 euro.

## Assessment op functieprofiel

Geschiktheidsonderzoek voor een bepaalde functie. Middels een door de medewerker opgesteld portfolio met 'bewijzen', feedback methodieken en een gesprek wordt vastgesteld of een medewerker geschikt is voor een bepaalde functie. De rapportage geeft de mate van geschiktheid aan en een eventueel ontwikkeltraject. Dit heeft veel weg van een uitgebreid sollicitatiegesprek.

Tijdsinvestering: 16 uur. Kosten ongeveer 1250 euro.

## Algemeen

Wanneer binnen een organisatie een frictie wordt ervaren tussen de functie-eisen en ervaring enerzijds en de diploma's van een medewerker anderzijds kan één van bovengenoemde instrumenten worden ingezet. De medewerker zal zelf gemotiveerd moeten zijn om een dergelijk traject in te gaan omdat de medewerker zelf ook nogal wat tijd en moeite in het traject moet steken (portfolio-opbouw). Indien mogelijk is het samenwerken met andere vergelijkbare organisaties zinvol en effectief, het gaat immers vaak om dezelfde maatlat.

## Aanbeveling / Rol Project Arbeidsmarkt en Deskundigheid van PUmA

In principe geldt voor alle wabo-uitvoeringsorganisaties dat de functie-eisen waaraan medewerkers moeten voldoen zeer vergelijkbaar (zouden moeten) zijn; op organisatie-eisen na wordt het functieprofiel immers grotendeels bepaald door de KPMG-kwaliteitscriteria. Dit speelt zeker in de overgangsituatie waarin we nu zitten. Dat betekent dat ook de ingezette instrumenten voor 'het oogsten van ervaring' van medewerkers vergelijkbaar zijn. Er is dus samenwerking op dit gebied mogelijk.



# Uitvoering met ambitie.nl

Vanuit het project Arbeidsmarkt en Deskundigheid willen we proberen om in de genoemde situaties massa te maken door de wensen van organisaties te bundelen. Hierdoor worden kosten en tijd bespaard. Ook kunnen hierdoor centrale afspraken met aanbieders worden gemaakt (bijv quantumkorting).

Het ligt voor de hand om in de situatie waarin we nu zitten te kiezen voor een EVP-traject; hierbij staan de kwaliteitscriteria centraal en wordt het traject dus het best toegesneden op de individuele medewerker. Op advies van PUmA ontwikkelt één aanbieder (Libereaux) samen met het werkveld (regio Noord-Limburg) een (landelijke) maatlat op basis van de kwaliteitscriteria. Deze maatlat komt binnen een aantal weken ook beschikbaar (via Libereaux) voor alle andere organisaties die op basis van de kwaliteitscriteria een EVP-traject in willen zetten. Maar natuurlijk kan ook een andere aanbieder worden gekozen en kunnen afspraken worden gemaakt over een andere maatlat.

Het advies is om wensen met betrekking tot één van genoemde trajecten door te geven aan de projectleider van het project Arbeidsmarkt en deskundigheid; [ronald.bakker@minienm.nl](mailto:ronald.bakker@minienm.nl). Hij kan als coördinator fungeren in de trajecten om de expertise van medewerkers aantoonbaar te maken. Dit scheelt veel uitzoekwerk in het voortraject. Mocht u toch liever zelfstandig als organisatie een van de genoemde trajecten volgen raden wij u aan om een erkende EVC-aanbieder te kiezen.

Voor meer info en het EVC register van erkende aanbieders:

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

Datum: 11 september 2012

Door: Ronald Bakker, projectleider arbeidsmarkt en deskundigheid, PUMA



# Uitvoering met ambitie.nl

Product/ dienst	Inhoud	Doel	Doorlooptijd	Tijdsinvestering	Geschatte kosten
<i>EVC</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorlichting</li> <li>Portfolio obv opleiding</li> <li>Criteriumgericht interview</li> <li>Ervaringscertificaat</li> </ul>	<p>Metten kennis en ervaring op basis van een opleidingscompetentieprofiel. Dit traject leidt tot een ervaringscertificaat. De kandidaat heeft de mogelijkheid om het wettelijke erkende ervaringscertificaat te verzilveren bij een examencommissie van een opleiding. Dit kan leiden tot een verkort opleidingstraject. Past in een persoonlijk opleidingstraject. Alleen door erkend instituut</p>	3 tot 4 maanden	Ongeveer 40 uur.	Ongeveer € 1250,-
<i>EVP</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorlichting</li> <li>Portfolio o.b.v. een opleiding of branche-eisen</li> <li>Rapportage o.b.v. het portfolio.</li> </ul>	<p>Metten kennis en ervaring op basis van een door de branche opgestelde maatlat (bijv. kwaliteitscriteria) of op basis van een opleidingscompetentieprofiel. Dit traject leidt tot een wettelijk erkende rapportage. Deze kan niet voor verzilvering worden aangeboden. Alleen door erkend instituut.</p>	2 tot 3 maanden	Ongeveer 40 uur.	€ 800,- tot 1250 euro (afhankelijk van de gekozen aanbieder). Als een maatlat nog ontwikkeld moet worden, zijn de kosten hoger.
<i>Capaciteitentest</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorlichting</li> <li>Verschillende testen.</li> </ul>	Bepalen werk en denkniveau.	1 dag	8 uur (op één dag afgerond)	€ 700,-
<i>Assessment op functieprofiel</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorlichting</li> <li>Intakegesprek</li> <li>Beperkt portfolio (aantal vooraf vastgestelde bewijsstukken met reflectie).</li> <li>360 graden feedback</li> <li>Criteriumgericht interview</li> <li>Rapportage</li> </ul>	Is een kandidaat geschikt voor het een bepaalde functie. Op deze manier worden ook de ontwikkelpunten voor de toekomst helder.	2 dagen	2 dagen	€ 1250,-

Programma Uitvoering met Ambitie is een samenwerking tussen:



Uitvoering met ambitie.nl

