



Werknemers aan de slag:

# in 10 stappen naar het Ervaringscertificaat



Dienstenbond

## **A-advies**

in opdracht CNV Dienstenbond  
2010-167/CN/eb  
10 januari 2011

Voorwoord:  
CNV Dienstenbond

Met dank aan

- Kenniscentrum EVC
- Directie Leren en Werken
- InHolland Hogeschool
- Rabobank
- ING
- Aegon
- Fontys.nl
- ORnet.nl
- Stichting instituut GAK
- GOC
- KANS
- Klaas Bos
- Bert Holtkamp



<b>1. Een korte kennismaking met het Ervaringscertificaat</b>	
• Wat is het Ervaringscertificaat?	11
• Voor wie is het Ervaringscertificaat?	11
• Wat is het Ervaringscertificaat niet?	13
• Wie zijn er bij het Ervaringscertificaat betrokken?	15
• Wat kost het Ervaringscertificaat?	18
• Wat is een Ervaringsprofiel?	21
<b>2. Werknemers aan de slag: in 10 stappen naar het Ervaringscertificaat</b>	
• Stap 1: Bepalen van je persoonlijke loopbaandoel	26
• Stap 2: Meer informatie en de zelftest	31
• Stap 3: In gesprek met je werkgever, P&O'er en/of leidinggevende	37
• Stap 4: Bepalen van je kwalificatieprofiel	43
• Stap 5: Zoeken naar een erkende aanbieder	47
• Stap 6: Mijn portfolio	55
• Stap 7: Het laten beoordelen van je portfolio	63
• Stap 8: Opstellen van het Ervaringscertificaat	67
• Stap 9: Het maken van je ontwikkelingsplan en het vervolg	71
• Stap 10: Actueel houden van je portfolio	75
<b>3. Als OR of PVT aan de slag met het Ervaringscertificaat</b>	
• Eigen initiatief	81
• Instemmingverzoek of advies over Ervaringscertificaat	86
• Het Ervaringscertificaat in de cao of het sociaal plan	88
• Bijlage: Het ABC van het Ervaringscertificaat	91



# Voorwoord

Het CNV kan in Nederland rekenen op een goede naamsbekendheid. Dat blijkt uit divers onderzoek dat in de afgelopen jaren is gedaan. Wat uit imago- en identiteitsmetingen ook blijkt is dat veel mensen met de inhoud van ons werk veelal minder bekend zijn. Natuurlijk, relatief veel Nederlanders weten van onze activiteiten uit het collectieve werk. Het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden in de zogeheten collectieve arbeidsvoorwaarden (cao's) is goed bekend. Veel minder Nederlanders, maar toch nog een behoorlijk deel, noemt vervolgens onze hulp bij een persoonlijk arbeidsconflict, onze juridische hulp - verlening.

Het CNV en CNV Dienstenbond in het bijzonder, heeft echter zo veel meer te bieden. Zo heeft CNV Dienstenbond een speciaal adviesbureau 'Kans' in huis dat mensen helpt met loopbaanadvies. Een onderscheidend bureau, omdat onder alle omstandigheden de wensen en belangen van de werknemer op één staan. Daarnaast bieden we de individuele werknemer een eigen pakket aan opleidingen en trainingen aan.

Op het gebied van persoonlijke advisering doen we veel. Veel mensen realiseren zich niet dat we op alle momenten die er toe doen in het werkzame leven écht een verschil kunnen maken.

Het zit in de wortels van het CNV om, naast het maken van goede, solidaire, collectieve afspraken, mensen individueel in staat te stellen hun eigen (werkzame) leven vorm te geven. Die zelfsturing en zelfversterking wordt steeds belangrijker in de huidige tijd. De arbeidsmarkt is constant in beweging. Flexibilisering van het werk is aan de orde van de dag. Goede, regelmatige scholing is daarbij van het grootste belang. Scholing is één van de sleutels die zorgt voor werkzekerheid, waar baanzekerheid steeds meer tot het verleden behoort.

Een andere sleutel die bijdraagt aan persoonlijke 'werkzekerheid' is de introductie van ervaringscertificaten (EVC's). Het is een ontwikkeling, waar wij graag in investeren. EVC's zorgen ervoor dat de ervaring en kennis die de werknemer opdoet in zijn werkomgeving concreet wordt beschreven en in beeld gebracht. Naast erkenning en waardering voor die werkzaamheden brengt het voor een potentiële, nieuwe werkkring snel in kaart wat de ontwikkelde kwaliteiten van de persoon zijn. Dat is belangrijk in een land dat zich steeds meer ontwikkelt in

de richting van een kenniseconomie. Aantoonbare kennis en ervaring in de vorm van diploma's of certificaten doet er toe.

Waar niet iedereen in staat is om met enige regelmaat een opleiding tijdens of naast het werk te volgen, bieden EVC's uitkomst. Bovendien blijken goed beschreven EVC's in de praktijk vaak weer een opstap om kwalificaties van werknemers verder te verbeteren met een gerichte training of cursus. Zo kunnen opleiding en EVC's elkaar afwisselen tijdens de loopbaan van werknemers. Een verbeterde inzetbaar, ook op latere leeftijd, is het gevolg.

Het is duidelijk. Het opstellen en vervaardigen van die EVC's verdient in het kader van zelfversterking van werknemers en het verstevigen van hun positie op de arbeidsmarkt alle steun. Er is een inspanning mee gemoeid van werkgever én werknemer. Waar er op het gebied van EVC's veel materiaal voor handen is voor werkgevers is dat maar in beperktere mate beschikbaar voor werknemers. Daarom zijn wij blij met dit handboek, samengesteld en geproduceerd in enthousiaste samenwerking met derde partijen, waar voor onze dank. Een bijzonder dankwoord daarbij voor de stichting Instituut Gak, die de realisatie van dit boek financieel mogelijk heeft gemaakt.

Het handboek beoogt antwoord te geven op de vraag hoe werknemers zelf kunnen bijdragen aan het werken met EVC's binnen hun eigen bedrijf. Wij hopen dat het handboek daartoe veel handreikingen biedt en zo bijdraagt aan meer sterke en zelfbewuste werknemers in bedrijven.



**Dirk Swagerman**

Voorzitter CNV Dienstenbond

# Leeswijzer

De handreiking 'Het Ervaringscertificaat' bestaat uit drie delen:

## 1. Basiskennis rondom het thema Ervaringscertificaat

In deel 1 van deze handreiking maak je kennis met het Ervaringscertificaat. Vragen als: 'wat is het?', 'wat levert het op?' en 'wat kost het?' worden in dit deel beantwoord. Ook is in dit deel een aantal ervaringen van werknemers en werkgevers met het Ervaringscertificaat opgenomen.

## 2. Werknemers aan de slag

Deel 2 is de kern van deze handreiking. Het bestaat uit een 10-stappenplan. In 10 stappen worden werknemers meegenomen door het traject om te komen tot een Ervaringscertificaat. Van een goede voorbereiding tot een verantwoord resultaat waarmee je verder kunt. Dit deel bevat veel oefeningen, tests, tips en handige checklisten.

## 3. OR of PVT aan de slag

Deel 3 van deze handleiding gaat over de rol van de ondernemingsraad of PVT bij het Ervaringscertificaat. Wat kun je doen als je als OR of PVT met dit thema aan de slag wilt of moet?







## Deel 1

# Een korte kennismaking met het Ervaringscertificaat

Het grootste deel van wat je op je werk weet en kunt, heb je geleerd op je werk in de praktijk. Maar van al die kennis en vaardigheden heb je geen bewijs. Daarom is er het Ervaringscertificaat. (Erkenning Verworven Competenties, ook wel EVC genoemd)



## Wat is het Ervaringscertificaat?

**Leren houdt nooit op, of je een diploma hebt of niet. In de praktijk, privé of op je werk blijf je jezelf ontwikkelen. Je bouwt waardevolle ervaring op; denk aan samenwerken met collega's, nieuwe technieken, administratie bijhouden, werkzaamheden die je in je vrije tijd hebt gedaan, functies die je buiten je werk hebt bekleed, etc. Maar hoe kun je die opgedane ervaring inzichtelijk maken? Heb je de papieren om die ervaring aan te tonen?**

Veel mensen hebben geen diploma's of hun diploma's zijn niet meegegroeid. Een Ervaringscertificaat kan dan uitkomst bieden. Het is een document waarin wordt vastgelegd wat je op dit moment kunt en weet. Deze kennis en ervaring worden vergeleken met een landelijke standaard zoals die in het mbo, hbo of de branche wordt gebruikt. Handig om te weten waar je staat. Voor jou als werknemer, maar ook voor je werkgever.



**Het Ervaringscertificaat** kun je zien als een cv dat met bewijsmaterialen is onderbouwd en getoetst door erkende aanbieders. Het is dus officieel en betrouwbaar. Zo zullen mbo's en hbo's op basis van het Ervaringscertificaat makkelijker vrijstellingen geven voor een opleiding dan alleen op basis van een cv. Ook werkgevers zullen het Ervaringscertificaat zien als een waardevolle aanvulling op je cv.

Bron: Ervaringscertificaat.nl

## Voor wie is het Ervaringscertificaat?

Een Ervaringscertificaat is in de eerste plaats bedoeld voor jou als werknemer of werkzoekende. Het kan je helpen sterker te staan in je werk, makkelijker een (andere) baan te vinden of om in aanmerking te komen voor een verkorte opleiding. Het Ervaringscertificaat kan daarnaast ook voor jouw werkgever interessant zijn. Het kan opleidingskosten verkleinen, jouw inzetbaarheid en motivatie vergroten en jouw werkgever een aantrekkelijker imago bezorgen.



## Specsavers en EVC

Specsavers hanteert sinds februari 2006 een harde eis ten aanzien van alle vestigingen: ben je geen gediplomeerde opticien, dan mag je geen oogmetingen uitvoeren.

“Begin 2006 hadden we tien niet-gediplomeerde opticiens in verschillende vestigingen. Door de enorme groei werd de lat echter steeds hoger gelegd. Dat zorgde ervoor dat ook die andere opticiens gediplomeerd moesten zijn. Een flinke klus, want we wilden alle winkels eerst informeren over onze plannen en het EVC-traject. Uiteindelijk hebben we een folder gemaakt waarin we uitlegden wat EVC is, hoe het traject eruit ziet, wat er allemaal bij komt kijken en dat het een tijdsintensief traject is. Uiteindelijk zijn we met een enthousiaste groep van elf deelnemers begonnen en enkele maanden later met een tweede groep.”

Eén van die deelnemers was Vincent Wiegman, werkzaam in de vestiging Utrecht Overvecht. “Ik doe al dertien jaar oogmetingen en heb het in de praktijk geleerd. Op zich ging dat best goed, maar eerlijk is eerlijk, ik vroeg mezelf best vaak af of ik het allemaal wel goed deed. Omdat ik die twijfel niet langer wilde, heb ik de mogelijkheid van een aanvullende opleiding met beide handen aangegrepen.”

Ook Michiel Driessen, werkzaam in de vestiging Nijmegen, zag het behalen van een diploma als een groot voordeel. “Ik ben eerder bedrijfsleider geweest van een drukke zaak op Hoog Catharijne in Utrecht waar ik de hele dag oogmetingen deed. Soms had ik geen flauw idee waarmee ik bezig was. Ik zag het dan ook als een enorme kans dat ik een aanvullend EVC-traject kon volgen en was er meteen enthousiast over.” De keuze voor de EVC-aanbieder was snel gemaakt: het Deltion College in Zwolle. Specsavers had al eerder goede ervaringen met dit Zwolse ROC. Het Deltion College begeleidt de deelnemers bij het opstellen van hun portfolio, beoordeelt die ook en stelt een persoonlijk opleidingsprogramma samen op basis van de competenties die de deelnemers nog missen. De aanvullende opleiding wordt door Specsavers zelf verzorgd.

Smit benadrukt dat dit laatste overigens niets te maken heeft met de werkwijze van het Deltion College. Hij licht toe: “In onze branche hebben we te maken met oudere werknemers. Om ze naar een klas te sturen met veel jongere studenten, leek ons geen optie. Die drempel was veel te hoog. Vandaar dat we de opleidingen zelf doen.”

Bron: Kenniscentrum EVC

## Wat is een Ervaringscertificaat niet?

**Het Ervaringscertificaat kan een heleboel opleveren voor jou als werknemer, maar ook voor jouw werkgever. Toch bestaan er over het Ervaringscertificaat ook nog veel misvattingen.**

Het Ervaringscertificaat is niet:

- een garantie op een nieuwe baan
- een garantie op het verkrijgen van vrijstellingen
- een garantie op een diploma
- een gemakkelijke manier om je diploma te halen
- een instrument van de werkgever om makkelijk van werknemers af te komen
- 'ja' zeggen tegen het volgen van een opleiding



### **Van productie naar detailhandel**

"Ik wilde aan alles meewerken, zolang ik maar niet terug hoefde naar productiewerk." Alles had Ilona Iedema ervoor over om uit het productiewerk te komen en in de detailhandel, bij voorkeur als winkelverkoopster, of liever nog een stapje hoger op de carrière-ladder. En wat bleek? Als je er maar écht in gelooft en je er voldoende voor inzet, dan lukt het nog ook.

In het geval van Iedema blijkt dat het leven vreemde wendingen kan nemen. Dat begon al tijdens haar opleiding tot kapster. De ervaring in de kapperswinkel waar ze stage liep, was - zacht gezegd - niet



geweldig en dat leidde ertoe dat ze ondanks haar diploma besloot om toch maar iets anders te gaan doen. Ze kwam terecht bij autofabrikant Nedcar in Born, waar ze accu's inbouwde en bumpers monteerde. Dat beviel maar een paar jaar. Iedema besloot de overstap te wagen naar de detailhandel: ze werd verkoopster bij De Bijenkorf. "Ik had altijd al het gevoel dat er meer in mij zat. Dat gevoel bleek juist te zijn toen ik me al na een paar maanden kon opwerken tot eerste verkoopster. Maar na een jaar ging De Bijenkorf reorganiseren en alle fulltime krachten werden ontslagen. Dat deed veel pijn." Het gevolg was dat ze weer terugkeerde naar Nedcar. Daar trof haar drie jaar later hetzelfde lot.

Ze kwam tijdens een reorganisatie wéér op straat te staan. "Net als veel collega's kwam ik terecht bij het Mobiliteitscentrum Automotive (MCA) dat ons hielp bij het vinden van ander werk. Ik heb gelijk gezegd dat ik aan alles wilde meewerken, zolang ik maar niet terug hoefde naar productiewerk."

De begeleiders van het MCA stelden haar voor een EVC-procedure te doorlopen om te zien wat ze allemaal kon en op welk opleidingsniveau zij zich bevond. "Ik had nog nooit van EVC gehoord, maar zolang het bijdroeg aan mijn kans om een detailhandelsopleiding te gaan volgen, vond ik het prima. Uiteindelijk bleek ik al tussen mbo-niveau 3 en 4 te zitten."

Van die vervolgopleiding is het nog niet gekomen. Iedema is in Echt aan het werk gegaan als teamleidster in een filiaal van de internationale modeketen Takko Fashion. "Ik had al twee keer eerder gesolliciteerd, maar werd steeds afgewezen. Bij de derde sollicitatie moeten ze gedacht hebben: 'Dat is zo'n volhoudster, laten we die nu maar eens uitnodigen'. Dat is goed bevallen.

Ik werk er al een hele poos. Wat ongetwijfeld heeft geholpen, is dat mijn begeleider bij mijn EVC-traject heeft gebeld met Takko en heeft uitgelegd waar we mee bezig waren geweest en wat de uitkomst daarvan was. En Takko heeft toegezegd dat ik straks alsnog een detailhandelsopleiding mag volgen en dat zij die betalen." Deze ervaring heeft ertoe geleid dat Iedema een boodschap kwijt wil aan iedereen die werkt: "Ook al heb je niet veel ervaring in een branche, dan nog is het mogelijk om er tóch aan een baan te komen en jezelf hogerop te werken. Vertrouw op de deskundige hulp van anderen, maar vooral op je eigen inzet. Dan komt het vanzelf goed."

Bron: [www.fontys.nl](http://www.fontys.nl)

## Wie zijn bij het Ervaringscertificaat betrokken?

Allereerst natuurlijk jijzelf. Als werknemer sta jij centraal in de EVC-procedure. Vaak begin je aan de procedure via je werkgever (of de arbeidsbemiddeling-organisatie in geval van werkloosheid). Daarnaast is er de EVC-aanbieder. In de meeste gevallen zijn dit onderwijsinstellingen, kenniscentra of gespecialiseerde bureaus die een deel van of de gehele procedure uitvoeren.

### werkgever

- leidinggevende
- P&O'er
- brancheorganisaties

### aanbieder

- contactpersoon
- begeleider
- beoordelaars



werknemer



### **Een pilot in de uitzendbranche**

Stel: je hebt je diploma mto op zak. Toch niet gering, deze opleiding Middelbaar Toeristisch en Recreatief Onderwijs op mbo4-niveau. Het biedt echter nog geen garantie op werk. Hoe goed Mona Hamoni (25) ook haar best deed, ze vond geen baan in de toeristische sector. 'Onvoldoende ervaring', zo luidde doorgaans de reden voor de afwijzingen die ze ontving. "Omdat ik op mezelf woon en in mijn eigen levensonderhoud voorzie, moest ik wel een inkomen hebben. Daarom heb ik me aangemeld bij een uitzendbureau. Ik kwam terecht in de verzekeringswereld. Ik ben nog wel blijven solliciteren in de toeristische hoek, maar zonder succes."

Hamoni rolde steeds dieper de verzekeringswereld in en uiteindelijk kreeg ze van een grote bank-verzekeraar het aanbod om ook een opleiding in die richting te beginnen. De werkgever zou betalen, zij behield haar gewone salaris, maar ze werd wel geacht in haar vrije tijd aan zelfstudie te doen. De tijden waarop ze overdag in de schoolbanken zit, zijn daarentegen weer voor rekening van de baas. "Ik volg sinds september de op de Wet Financieel Toezicht gebaseerde opleiding WFT Verzekeringen, te vergelijken met de vroegere opleiding Assurantiën B."

Hamoni was zich er niet van bewust dat ze door haar deelname aan de opleiding onderdeel was geworden van een pilotproject in de uitzendbranche om meer flexkrachten middels een EVC- en/of dual traject te motiveren tot een leven lang leren. Wel weet ze dat alle deelnemers aan de opleiding een gesprek hebben gehad met vertegenwoordigers van het kenniscentrum voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven Ecabo.

Daarin kwamen vragen aan bod als: 'welke diploma's en ervaring heb je en wat heb je nog meer gedaan in de achterliggende jaren?' "Ze wilden weten waar we eventueel vrijstellingen voor zouden krijgen bij de opleiding. Ik heb bijvoorbeeld al veel economie gehad en talen. Maar ook mijn ervaring in de praktijk met het opnemen van de telefoon en klanten te woord staan, telde mee." Het gesprek duurde anderhalf uur en korte tijd later ontving Hamoni per post een overzicht van de zaken waarvoor ze voldoende had gescoord en welke zaken niet op haar van toepassing waren. Maar van concrete vrijstellingen was nog geen sprake.



“Althans, niet dat mij is verteld, hoewel die er wel moeten zijn. Want de opleiding duurt volgens mij vier jaar en ik kan over twee jaar klaar zijn.” Hamoni is blij met de opleiding. “Ik kan straks met een diploma aantonen dat ik behalve van toerisme ook veel weet van verzekeringen, hypotheke, sparen, beleggen en meer. Dat vergroot mijn kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk.”

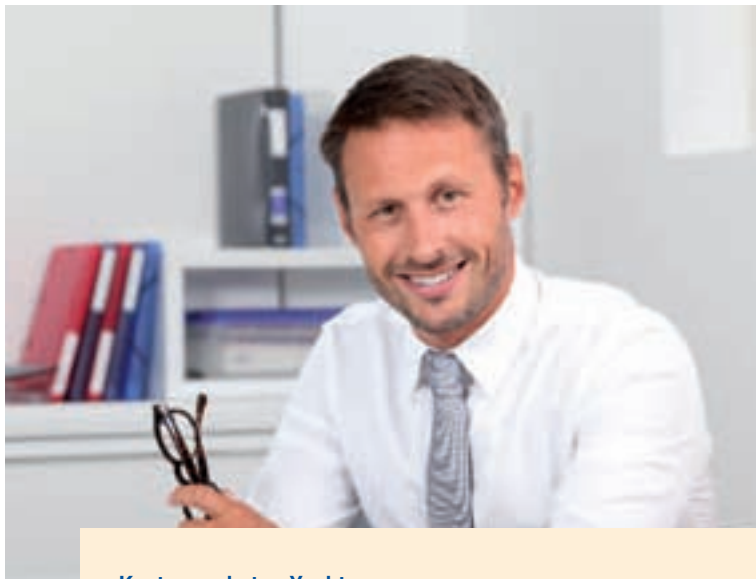
Bron: Kenniscentrum EVC



## Wat kost het Ervaringscertificaat?

Het opstellen van een Ervaringscertificaat is een commerciële activiteit, uitgevoerd door zogenoemde EVC-aanbieders. De kosten variëren van €700,- tot €1.500,-. Dit zijn kosten die je (deels) vergoed kunt krijgen. De werkgever kan in aanmerking komen voor subsidies en belastingvoordelen, maar ook als werknemer kun je mogelijk (een deel van) de kosten terugkrijgen. Hieronder vind je een overzicht van mogelijke vergoedingen.

Waar	Wat
Branche-organisaties, O&O- of A&O-fonds of via de cao-bepaling	<p>Het kan zijn dat een O&amp;O-fonds werkgevers in de branche stimuleert om te investeren in opleidingen en bijscholing van medewerkers. Het komt ook voor dat zij de kosten van het Ervaringscertificaat (deels) vergoeden.</p> <p>Kijk op de website van het O&amp;O-fonds of brancheorganisatie of vraag je vakbond of de afdeling Personeelszaken of jouw werkgever mogelijk een bijdrage kan ontvangen in de kosten voor het Ervaringscertificaat.</p> <p>Het kan ook zijn dat er in jouw cao afspraken zijn gemaakt over het Ervaringscertificaat. Misschien heb je op grond van de cao recht op een traject.</p> <p>Ook kan het zijn dat je op grond van de cao of bedrijfs-eigen regeling recht hebt op een Persoonlijk Opleidings Budget (POB). Misschien is het mogelijk om dit budget in te zetten voor het Ervaringscertificaat. De afdeling personeelszaken of je vakbond kan je er meer over vertellen.</p>
Belastingdienst	<p>Werkgevers kunnen in aanmerking komen voor een fiscale afdrachtvermindering van €325,- per werknemer. Hiervoor heeft de werkgever van de erkende aanbieder een verklaring nodig dat de betreffende werknemer een Ervaringscertificaat-traject heeft doorlopen.</p> <p>Als je het Ervaringscertificaat als werknemer zelf betaalt, zijn de kosten aftrekbaar van de belasting.</p> <p>Het Ervaringscertificaat is ook een erkend bestedingsdoel voor spaarloon. Als werk-nemer kun je je spaarloon laten deblokken om je Ervaringscertificaat mee te betalen.</p>
UWV WERK-bedrijf	<p>Dreigen medewerkers te worden ontslagen? Dan is de kans groot dat het UWV de kosten van het Ervaringscertificaat geheel of gedeeltelijk betaalt.</p>



### **Kosten en baten Yacht**

De lijst van kosten en baten is snel gemaakt. De quickscan aan de start van het EVC-traject kost Yacht €300,- per deelnemer. Het assessment aan het eind van het traject kost €1.300,-. Het tussentijds invullen van het portfolio kost de deelnemer 18 uur vrije tijd en het afstuderen zelf kost Yacht nog eens één jaar collegegeld.

Hiervoor krijgt Yacht werknemers terug mét een hbo-diploma, meer sollicitanten ('Het heeft absoluut een aanzuigende werking, wat we niet hadden voorzien.') en bedankmailtjes van zittend personeel voor de geboden kans. Maar bovenal: Yacht is op deze manier per saldo een stuk goedkoper uit dan wanneer de traditionele opleidingsweg richting het hbo-diploma zou zijn bewandeld.

Bron: Kenniscentrum EVC



### **Meteen resultaat bij Menzis**

Met het nieuwe zorgverzekeringsstelsel is bij zorgverzekeraars veel veranderd. De werkgelegenheid krimpt, er worden andere competenties gevraagd, het productiewerk verdwijnt en er komt kwalitatief hoogwaardig werk voor terug. Om een lang verhaal kort te maken: de medewerkers moeten een hoger opleidingsniveau hebben. Het is echter ook belangrijk om de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt extern vergroten.

Bovengenoemde doelen zijn niet zomaar te realiseren. Bij Menzis Zorg en Inkomen zijn veel mensen lang in dienst. Zij zijn eenzijdig opgeleid en hebben vaak lang niet gestudeerd. Zij zien er tegen op om aan een opleiding te beginnen. Deze drempel wil Menzis weg nemen met verkorte leertrajecten voor mbo en hbo. Samen met NCOI, gespecialiseerd opleider van werkenden, heeft Menzis een voor de werknemers aantrekkelijk programma opgesteld om een landelijk erkend diploma te halen. Het gaat om mensen die al een functie op mbo- of hbo-niveau bekleden, maar nog niet de bijbehorende diploma's hebben. In dit traject wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van wat zij al kunnen en weten. De stagecomponent is geborgd door het werk. Hiermee kan de looptijd van de studie verder worden verkort van drie tot twee jaar en wordt de studie voor veel mensen behapbaar. Ook is de drempel voor deelname verlaagd door de studie volledig te betalen en de lessen gedeeltelijk onder werktijd én op de Menzis-locatie te laten plaatsvinden.

Niet zelden is de veronderstelling dat studietrajecten als deze pas na een aantal jaren gaan renderen, maar bij Menzis zijn de ervaringen anders. Ten eerste lijkt de productiviteit van de deelnemende medewerkers op de werkplek eerder toe dan af te nemen. De tijd die zij investeren in de opleiding gaat niet ten koste van het werk. Ten tweede staan de deelnemende medewerkers vanaf dag één anders in hun werk en de organisatie, zo is de ervaring. Zij hebben meer zelfvertrouwen en zelfbewustzijn, stellen andere vragen en worden uitgedaagd om anders te kijken.

Dit straalt af op hun collega's. De deelnemers staan ook meer in hun kracht. De baanonzekerheid is op dit moment redelijk groot bij Menzis, maar de deelnemers staan minder kwetsbaar in de reorganisatie. Zij hebben meer vertrouwen in de eigen inzetbaarheid.

Bron: Kenniscentrum EVC

## Wat is een Ervaringsprofiel?

**Naast het Ervaringscertificaat bestaat er ook een Ervaringsprofiel. Een Ervaringsprofiel laat zien over welke kwaliteiten je beschikt ten opzichte van een landelijke standaard (zoals een diploma) zonder dat er een formele beoordeling heeft plaatsgevonden. Je brengt deze informatie zelf in kaart onder deskundige begeleiding. Het maken van een Ervaringsprofiel vergroot het zelfinzicht en zelfvertrouwen. Daardoor ben je beter in staat een (nieuwe) werkgever van jouw kwaliteiten te overtuigen. Ook kan het Ervaringsprofiel dienen als opstap naar het Ervaringscertificaat.**

### Waarom het Ervaringsprofiel?

Vaak is het inventariseren en herkennen van eigen competenties al voldoende, bijvoorbeeld bij re-integratie of het zoeken naar een andere baan. Een beoordelings-traject zoals bij het Ervaringscertificaat is dan niet nodig en vormt dus niet voor iedereen het meest geschikte instrument. Het inzicht in eigen kunnen en kunnen komt immers tot stand door het onder deskundige begeleiding samenstellen van het portfolio en niet door de beoordeling daarvan. Daarom is naast een Ervaringscertificaat - waarbij het assessment (beoordeling) verplicht is - ook een Ervaringsprofiel ontwikkeld:

*Ervaringscertificaat minus beoordeling = Ervaringsprofiel.*

Een Ervaringsprofiel is zinvol wanneer je:

- meer inzicht wil hebben in je eigen kunnen
- voor jezelf of voor je werkgever in kaart wilt brengen wat je kunt
- wel een ambitie voor een ander beroep hebt, maar niet zeker weet of je daarvoor over voldoende competenties beschikt

De kosten voor een Ervaringsprofiel kunnen variëren, maar liggen rond €600,- per traject. In sommige gevallen worden de kosten betaald door het UWV.



### Naar een branche-erkend diploma in de wonenbranche

Het Kenniscentrum Handel begeleidt bedrijven en medewerkers die hun ambachtelijke- en interieurkennis via een Ervaringscertificaat op een hoger plan willen brengen. 'Het wordt steeds belangrijker om je marktwaarde op papier te hebben. Soms gaat het in een bedrijf jarenlang goed, maar bij een reorganisatie vallen mensen zonder een diploma nog weleens buiten de boot.'

Praktische ervaring en deskundigheid verzilveren tot een erkend certificaat. Dat is wat het Ervaringscertificaat (EVC) voor mensen

zonder een diploma kan betekenen. De wonenbranche heeft hiervoor een convenant Ervaringscertificaat afgesloten. In dit traject worden de eerder verworven competenties in kaart gebracht. Daarna volgt een passend opleidingsadvies of een vervolgtraject, zodat de vakman een branche-erkend diploma kan halen. Kenniscentrum Handel voert dit traject uit voor woningstoffeerdere, parketleggers en interieuradviseurs. WoonWerk, het Hoofdbedrijfschap Ambachten, de parketbranche en SH&M staan garant voor de financiering.

### **Een voorbeeld**

“Als voorbeeld een woningstoffeerder die nooit een diploma heeft gehaald. Hij is 48 jaar, heeft een paar jaar lager technisch onderwijs genoten en zit al 26 jaar in het vak. Zijn bedrijf heeft werktijdverkorting aangevraagd en is daarmee de verplichting aangegaan om medewerkers te scholen. Dan ga je deze man natuurlijk niet naar een school sturen waar hij veel ouder is dan de andere leerlingen. We zijn een EVC-procedure gestart, waarin we bewijsmateriaal verzamelen van zijn kennis en ervaring. Een gekwalificeerde beoordelaar van Kenniscentrum Handel weegt het portfolio en doet een aanbeveling voor het behalen van een diploma dat daarop aansluit. Er kan gericht worden getraind op de hiaten in de vakkennis. Zo kun je deze man veel beter boeien en begeleiden, dan hem op een ROC te parkeren.”

### **Kennis bijhouden**

“Een meting van de kwalificaties voor een beroep zou niet eenmalig moeten plaatsvinden. Het is voor iedereen nuttig om in een portfolio vast te leggen wat hij leert en ervaart. Denk aan de recente veranderingen in het werken met vluchtige stoffen, de rookvrije werkplek en een veilige winkelomgeving; die kennis moet worden bijgehouden. Een werkgever mag een medewerker daarin nooit tegenhouden met het argument dat hij niet wil opleiden voor de concurrent. Medewerkers die willen doorstromen, moeten weten wat ze waard zijn.”

Bron: kenniscentrum EVC



## Deel 2

# Werknemers aan de slag: het Ervaringscertificaat in 10 stappen

Een procedure om te komen tot een Ervaringscertificaat doorloop je niet zomaar. Het is een intensief proces dat veel kan opleveren, maar je krijgt het niet voor niets. De ervaring leert dat een goed begin het halve werk is. De voorbereidingen zijn allesbepalend voor het succes. Door tijd te nemen voor een goede voorbereiding en het zorgvuldig doorlopen van het proces kunnen teleurstellingen achteraf of zelfs uitval tijdens het proces voorkomen worden.

Wil je aan de slag met het Ervaringscertificaat? Dan kan dit 10-stappenplan je helpen. Het neemt je mee door alle fasen van het Ervaringscertificaat. Van een goede voorbereiding tot een zorgvuldige afsluiting.







# Stap 1

Bepalen van je persoonlijke loopbaandoel

## stap 1

# Bepalen van je persoonlijke loopbaandoel

*Iedere reis begint met het zetten van de eerste stap*

**Als werknemer sta je centraal in het Ervaringscertificaat, of je nu zelf de procedure hebt aangevraagd of via je werkgever of UWV Werkbedrijf aan een EVC-traject kunt beginnen. Het is daarom allereerst belangrijk zelf goed te weten waarvoor je het doet. Wil je sterker in je werk staan? Zoek je een andere baan? Wil je een diploma halen? Of wil je een (vervolg)opleiding doen? Beschrijf voor jezelf allereerst het doel waarvoor je het Ervaringscertificaat zou willen gebruiken.**

Het Ervaringscertificaat is op de eerste plaats iets voor jezelf

### **Je hebt aardig wat ervaring opgedaan in je werk en daarbuiten**

Heb je het gevoel dat je in de praktijk het nodige hebt bijgeleerd en dat je daardoor waardevoller bent als medewerker?

### **Je zoekt een (andere) baan**

Het Ervaringscertificaat is een betrouwbare en overtuigende manier om te bewijzen wat je nu weet en kunt. Het kan je bijvoorbeeld helpen in sollicitatiesprekken.

### **Je wilt een (vervolg)opleiding doen**

Je Ervaringscertificaat kan je tijd schelen. Voor bepaalde vakken of modules kun je met het Ervaringscertificaat vrijstellingen krijgen. Dat maakt de opleiding korter.

Soms kan het nodig zijn om eerst meer tijd te nemen om je persoonlijke loopbaandoelstelling te bepalen. Hoe ziet jouw ideale baan er uit? Waar wil je over vijf jaar staan? Het is belangrijk om dit goed in beeld te hebben alvorens met het Ervaringscertificaat te starten. Het kan teleurstellingen voorkomen en ervoor zorgen dat je optimaal rendement haalt uit jouw Ervaringscertificaat.

Online loopbaantesten kunnen je helpen meer inzicht te krijgen in je persoonlijke loopbaandoelstelling. Online testen kun je bijvoorbeeld vinden op [www.werk.nl](http://www.werk.nl) of [www.loopbaan.nl](http://www.loopbaan.nl). Ook kan een professionele loopbaancoach je helpen bij het vinden van antwoorden op loopbaanvragen. Je kunt zelf op zoek gaan naar een loopbaancoach of je werkgever vragen wat de mogelijkheden hiervoor zijn. Ook bij je vakbond kun je vaak terecht met loopbaanvragen.



### Tip

Als je lid bent van CNV Dienstenbond heb je recht op een gratis en vrijblijvend loopbaanadviesgesprek bij Adviesbureau Kans.

Als je je persoonlijke loopbaandoelstelling hebt bepaald, is het tijd om na te gaan of het Ervaringscertificaat je dichterbij je loopbaandoel kan brengen. Wat kan het Ervaringscertificaat bijdragen? Kan het bijvoorbeeld helpen om je promotiekansen te vergroten, om je zekerder te voelen in je werk of om meer kans te maken op die nieuwe baan?

### Uit de praktijk

“Na 15 jaar in de uitvaartbranche werkzaam te zijn geweest, was ik klaar voor een nieuwe uitdaging. Ik had altijd de wens gehad om jongerenwerker te worden. Ik besloot mijn hart te volgen en daarin werk te zoeken. Het bleek echter moeilijk om hierin betaald werk te vinden. Overal waar ik aanklopte vroeg men om ervaring en diploma's en die had ik niet in het jongerenwerk. Ik besloot me op te geven voor een opleiding tot sociaal dienstverlener bij het ROC. In het intakegesprek daar vertelde de docent dat ik met mijn ervaring waarschijnlijk niet de hele opleiding zou hoeven te doorlopen, maar dat ik via EVC-traject al een heel eind zou kunnen komen. Ik had nog nooit van EVC gehoord en het was dus een hele verrassing. Ik hoefde niet eerst drie jaar te zweten in de schoolbanken, ik zou al heel snel echt aan de slag kunnen. Op dat moment had ik een volledige WW-uitkering. Ik besprak mijn mogelijkheden om met EVC een diploma te kunnen halen met het UWV Werkbedrijf. Mijn werkcoach daar was enthousiast. Omdat ik binnen een half jaar een diploma zou kunnen halen en mijn kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk zouden verbeteren, wilde UWV Werkbedrijf de kosten van het EVC-traject op zich nemen. Ook werd ik voor een half jaar vrijgesteld van de sollicitatieplicht. Inmiddels had ik me ingeschreven bij een uitzendbureau dat zich richt op de zorg. Omdat ik bezig was mijn diploma te halen, kon ik me inschrijven en had ik werk. Veel van het werk was echter invalwerk waarin ik nog veel dingen niet mocht doen. Mijn loopbaandoel werd me steeds duidelijker: ik moest een diploma halen om volwaardig in de jeugdzorg aan de slag te kunnen.”

Klaas Bos

Realiseer je dat de meerwaarde van het Ervaringscertificaat per sector of beroep verschillend kan zijn. In de ene sector heb je diploma's bikkelhhard nodig, in de andere sector weegt dit minder zwaar. Ook kan het zijn dat de werkgever toch eerst zelf nog een assessment zal afnemen. Kortom: wat kun je met het Ervaringscertificaat dat je zonder niet kunt? Vaak blijkt dat je met een diploma op zak in ieder geval sterker staat.

---

Met het Ervaringscertificaat wil ik:

.....

.....

.....

.....

.....

---

Mijn persoonlijke loopbaandoelstelling is:

.....

.....

.....

.....

.....

Het kan zijn dat je niet zelf het initiatief hebt genomen om aan de slag te gaan met het Ervaringscertificaat, maar dat je werkgever of je leidinggevende je hiervoor heeft benaderd. In dat geval kan het zijn dat je je onzeker voelt over de beweegredenen van de werkgever. Misschien ben je bang dat je werkgever van je af wil of denk je misschien dat je werkgever twijfels heeft over jouw prestaties.



### **Angst voor EVC vaak onterecht**

GOC, kenniscentrum voor de creatieve industrie, voert EVC-procedures uit voor onder meer drukkers, vormgevers en dtp'ers. Op korte termijn worden ook procedures ontwikkeld voor nabewerkers, digitaal drukkers en grafisch operators. Voor zowel bedrijf als werknemer is het interessant om in een objectieve rapportage vast te laten leggen wat vakmensen kunnen en weten. Zeker nu de branche

onder druk staat en de aanwas van jonge, goede mensen gering is. Het Ervaringscertificaat heeft waarde voor medewerkers zelf én voor het bedrijf als geheel. Het motiveert medewerkers om te blijven leren, dat vergroot hun inzetbaarheid. En ze krijgen meer binding met het bedrijf. Daarom is het jammer dat niet iedereen het nut inziet van een EVC of deze als bedreigend wordt ervaren. Vaak komt alleen bij een concrete aanleiding, zoals een reorganisatie, een EVC in beeld. Bedrijven zijn bijvoorbeeld bang dat medewerkers met een EVC meer eisen gaan stellen of ergens anders gaan solliciteren. En werknemers geven aan dat zij dan wellicht de indruk geven weg te willen of niet tevreden zijn met hun huidige werk. En dat is jammer, want onderzoek laat zien dat deze angsten in de praktijk onterecht zijn en een EVC-procedure juist veel positieve gevolgen heeft voor beide partijen. Inmiddels heeft GOC de EVC-procedures sterk bijgesteld. Veel aandacht is besteed aan de inhoud van het portfolio. Onze ervaring is dat veel EVC-kandidaten, ondanks de begeleiding, moeite hebben hun portfolio voldoende te vullen met bewijzen die er toe doen. Daarom zijn uitgebreide op het beroep afgestemde voorbeeldlijsten ontwikkeld. Het resultaat, de EVC rapportage, zal daardoor nog meer in zeggingskracht toenemen.

GOC

Als het initiatief bij de werkgever ligt, is het belangrijk eerst te weten waarom jouw werkgever jou het Ervaringscertificaat aanbiedt. Door hierover met elkaar in gesprek te gaan, kun je wensen en verwachtingen uitwisselen. Neem hiervoor de tijd. Ga pas starten als je ook voor jezelf jouw loopbaandoel duidelijk hebt. Maak je werkgever duidelijk dat het Ervaringscertificaat alleen succesvol kan zijn, als het ook bijdraagt aan jouw persoonlijke loopbaandoel. Leg de verwachtingen en de afspraken zoveel mogelijk vast.

---

Met het Ervaringscertificaat wil ik:

.....

.....

.....

.....

.....

---

Mijn persoonlijke loopbaandoelstelling is:

.....

.....

.....

.....

---

Samen vinden wij het belangrijk dat het Ervaringscertificaat oplevert:

.....

.....

.....

.....

### Uit de praktijk

“Een jaar of vijf geleden verviel mijn functie als systeem-specialist bij Menzis en werd ik gevraagd om kwaliteitscoördinator te worden. Ik wilde deze overstap maken, maar had wel behoefte aan een aanvullende opleiding op het terrein van kwaliteitsmanagement. Bij het NCOI heb ik toen een aantal zaterdagen een basiscursus kwaliteitsmanagement gevolgd. Tijdens deze cursus sprak de docent ook over het vervolg op deze cursus, namelijk de hbo-opleiding: Kwaliteit en procesmanagement. Ik zag daar wel een beetje tegenop, maar heb toch de stoute schoenen aangetrokken en ben doorgegaan. Halverwege deze eenjarige opleiding bood Menzis een Bacheloropleiding Bedrijfskundige Informatica aan. Dit was een opleiding die nog beter bij mij paste. Het had raakvlakken met mijn eerdere functie en de opleiding. Ik besloot naar de informatiebijeenkomst van Menzis te gaan en was meteen enthousiast. Tijdens deze bijeenkomst werd ook gesproken over de mogelijkheid van EVC. Als je de opleiding wilde doen, kwam je ook in aanmerking voor een EVC-traject. Aanvankelijk met als doel om vrijstellingen te krijgen en de opleidingsduur te verkorten. Omdat ik veel ervaring heb opgedaan en veel cursussen had gevolgd besloot ik meteen me hiervoor op te geven.

Bert Holtkamp



## Stap 2

Meer informatie en  
de zelftest

## stap 2

# Meer informatie en de zelftest

Als je hebt bepaald wat jouw persoonlijke loopbaandoel is en of het Ervaringscertificaat je daar dichterbij kan brengen, kun je de volgende stap zetten.

Je moet weten of het Ervaringscertificaat iets voor jou is. Naast het lezen van dit handboek is het aan te bevelen om eens te gaan praten met mensen die zelf ervaring hebben met het Ervaringscertificaat. Dat kunnen collega's zijn, maar misschien ook iemand van de afdeling P&O of een loopbaancoach.

### Uit de praktijk

Ik had nog nooit van het Ervaringscertificaat gehoord. Toen de ROC-docent me erover vertelde, ben ik meer informatie gaan zoeken. Ik heb veel kunnen vinden op het internet. Websites met informatie en zelfs met filmpjes. Ik kreeg de indruk dat alle ervaring die je ooit hebt opgedaan en die van toepassing is op de gevraagde competenties, goed zou zijn en mee zou tellen. In de uitvaartzorg heb ik veel ervaring opgedaan met het werken met mensen en met name met jongeren. Ik dacht: dat zit wel goed. Achteraf bleek echter dat de meeste ervaringen geen directe ervaringen binnen de jeugdzorg waren, maar indirecte ervaringen met het werken met mensen. De ervaring was óf niet binnen het vakgebied opgedaan óf niet opgedaan binnen de gestelde tijd (3 tot 7 jaar). Veel ervaringen bleken dus toch niet mee te tellen voor het diploma. Een grote teleurstelling. Goede informatie vooraf is dus erg belangrijk om later teleurstellingen te voorkomen.

Klaas Bos

Ook zijn er op internet eenvoudige zelftests te vinden die je kunnen helpen te beoordelen of het Ervaringscertificaat iets voor jou zou kunnen zijn.



## Test

### Is het Ervaringscertificaat iets voor jou?

1. *Je praat makkelijk over je kennis, vaardigheden en ervaringen*

- Ja:** Om een Ervaringscertificaat te krijgen, moet je in een gesprek kunnen aantonen over welke kennis en vaardigheden je door jouw ervaring beschikt. Aangezien je geen moeite hebt om over jezelf te praten, zal dit gesprek voor jou geen enkel probleem zijn.
- Nee:** Veel mensen vinden het moeilijk om over zichzelf te praten. Toch is het goed om te weten waar je staat. Daardoor sta je zekerder in je schoenen én sterker op de arbeidsmarkt! Om een Ervaringscertificaat te krijgen, moet je kunnen aantonen over welke kennis en vaardigheden je door jouw ervaring beschikt. Daarbij kun je overigens goede begeleiding krijgen.

2. *Je hebt meer dan twee jaar ervaring opgedaan binnen jouw werk of daarbuiten, bijvoorbeeld als vrijwilliger, thuis of op jouw sportvereniging, en kunt dit bewijzen met bijvoorbeeld beoordelingen, getuigschriften en verklaringen.*

- Ja:** Je hebt reeds meer dan twee jaar ervaring opgedaan binnen jouw werk en daarbuiten, bijvoorbeeld in vrijwilligerswerk of thuis. Dit kun je in een Ervaringscertificaat vastleggen. Het geeft je een voorsprong als je een andere baan zoekt, door wilt groeien of een vervolgopleiding wilt doen.
- Nee:** Als het gaat om jouw werkervaring is een Ervaringscertificaat nu (nog) niet zinvol. Maar als je op andere gebieden (buiten jouw werk) wel de nodige ervaring hebt opgedaan, kan een Ervaringscertificaat zeker nut hebben.

3. *Je wilt de ervaring die je hebt opgedaan in jouw werk, als vrijwilliger of thuis door een deskundige laten beoordelen.*

**Ja:** Je kunt jouw ervaring door een deskundige laten beoordelen. Deze beoordelaar kijkt niet alleen naar jouw vooropleiding, maar juist ook naar de kennis en vaardigheden die je hebt opgedaan in je werk en je vrije tijd, bijvoorbeeld als vrijwilliger, en legt deze informatie vast in het Ervaringscertificaat.

**Nee:** Je ervaring is vaak relevanter dan je misschien in eerste instantie denkt. Het is daarom aan te raden dit door een deskundige te laten beoordelen. Deze beoordelaar kijkt niet alleen naar jouw vooropleiding, maar ook naar de kennis en vaardigheden die je hebt opgedaan in je werk en je vrije tijd, bijvoorbeeld als vrijwilliger, en legt deze informatie vast in het Ervaringscertificaat.

4. *Je wilt weten op welk niveau je nu zit en hoe sterk je op de arbeidsmarkt staat.*

**Ja:** Een Ervaringscertificaat is nuttig, als je wilt weten waar je op dit moment staat met jouw kennis en vaardigheden. Het certificaat bepaalt exact op welk niveau je op dit moment zit.

**Nee:** Misschien is dit nu nog niet van belang, maar op een later moment wel. Bijvoorbeeld omdat je toch kans wilt maken op die ene promotie of op een later moment wilt solliciteren op een andere baan. Met het Ervaringscertificaat versterk je je arbeidsmarktpositie nu, maar vooral ook in de toekomst.

5. *Je functioneert op een hoger niveau of in een andere functie dan waarvoor je een diploma hebt.*

**Ja:** Een Ervaringscertificaat maakt inzichtelijk op welk niveau je functioneert. Of wat je nodig hebt om op een bepaald niveau te functioneren. Zeker als je inschat op een hoger niveau of in een andere functie te werken dan jouw diploma laat zien, is het nuttig een Ervaringscertificaat aan te vragen.

**Nee:** Je verwacht niet op een hoger niveau of in een andere functie te werken dan jouw diploma aantoont. Het kan wel zo zijn dat je ervaring hebt opgedaan op hetzelfde niveau, maar in een andere sector.

6. *Je wilt graag weten hoeveel vrijstellingen je kunt krijgen voor een opleiding of dat je misschien op basis van jouw ervaring een heel diploma kunt krijgen.*

**Ja:** In het rapport dat je bij jouw Ervaringscertificaat krijgt, staat beschreven over welke capaciteiten je nu al beschikt. Met jouw Ervaringscertificaat kun je vrijstellingen krijgen voor een opleiding of wellicht een diploma.

**Nee:** In het rapport dat je bij jouw Ervaringscertificaat krijgt, staat beschreven over welke capaciteiten je nu al beschikt. Hiervoor krijg je wellicht al vrijstellingen in een opleiding, waardoor je deze sneller kunt afronden. Misschien blijkt zelfs dat op basis van jouw ervaring een diploma kan worden gegeven.

Bron: [www.Ervaringscertificaat.nl](http://www.Ervaringscertificaat.nl)





## Stap 3

In gesprek met je werkgever,  
P&O'er en/of leidinggevende

### stap 3

## In gesprek met je werkgever, P&O'er en/of leidinggevende

**Als je het idee hebt dat het Ervaringscertificaat iets voor jou zou kunnen zijn, kun je je weg vervolgen. Het is aan te bevelen om jouw wensen in een vroeg stadium met je werkgever, P&O'er en/of leidinggevende te bespreken als je dat nog niet hebt gedaan. Naast jouw persoonlijke belang om te weten waar je staat, kan je werkgever er ook belang bij hebben. Het geeft de werkgever immers inzicht in jouw kwaliteiten. Regelmatig blijken werknemers over meer competenties te beschikken dan de werkgever weet. Bovendien laat je aan je werkgever zien dat je ambitieus bent, voor meer uitdaging in bent en meerwaarde hebt.**

Het kan zijn dat jouw werkgever (een deel van) de kosten van het Ervaringscertificaat wil betalen. Het kan een prima investering voor de werkgever zijn. Het Ervaringscertificaat kan je flexibeler inzetbaar maken, kan jouw ontwikkeling stimuleren, kan de opleidingskosten reduceren en kan voor jou een belangrijke stimulans zijn om beter te presteren. Kortom: het Ervaringscertificaat loont, niet alleen voor jou als werknemer, maar ook voor de werkgever.



#### Tip

Wil je weten of je recht hebt op een vergoeding vanuit de cao? Neem dan contact op met je vakbond. Zij kunnen je vertellen op welke vergoeding je mogelijk vanuit de cao recht hebt.

## Wat levert het Ervaringscertificaat jou op?

### Je staat sterker in je werk

Je Ervaringscertificaat maakt duidelijk hoe waardevol je bent als medewerker. Soms is het - voor je werkgever en voor jezelf - verrassend te ontdekken hoeveel wijzer je bent geworden in de praktijk. Dat kan helpen bij interne promoties (je hebt wel de ervaring, maar niet het diploma). Het kan salarisonderhandelingen makkelijker maken en het kan leiden tot meer zelfvertrouwen en meer waardering van je collega's en je werkgever. Dat is belangrijk, zeker in deze tijd.



**“Ik werk al acht jaar** op een juridische helpdesk van een consumentenorganisatie. Mijn werkgever wil eigenlijk dat iedereen op de afdeling een juridische studie op hbo-niveau heeft afgerond. Ik heb dat nog niet, maar werk al wel jaren op dat niveau. Via het Ervaringscertificaat kan ik aantonen dat ik met mijn ervaring nagenoeg beschik over alle benodigde competenties. Het heeft mijn zelfvertrouwen een enorme boost gegeven en ook mijn werkgever gerustgesteld.”

**“Ik ben al elf jaar** secretaresse bij een grafisch bedrijf. Het bedrijf gaat waarschijnlijk reorganiseren en wil graag de mensen met diploma's behouden. Met het Ervaringscertificaat kan ik hard maken dat ik net zoveel waard ben als mijn collega met diploma. Het heeft mijn kansen aanzienlijk vergroot.”

### Het helpt bij het vinden van (ander) werk

Ook als je op zoek bent naar een (andere) baan kan een Ervaringscertificaat je helpen. Het is een mooie aanvulling op (eventuele) diploma's en je cv.



**“Ik ben al 15 jaar** werkzaam als woningstofferder, maar wil eigenlijk wel iets anders gaan doen. Ik weet van alles over de producten en kom al jaren bij klanten over de vloer. Graag zou ik mij verder willen ontwikkelen in de verkoop. Een Ervaringscertificaat kan mij vertellen wat ik daarvoor nodig heb.”

**“Ik ben twee jaar** werkzoekende. Ik heb mijn mbo-opleiding niet afgerond en ben na enkele baantjes een paar jaar gaan reizen. Ik heb tijdens mijn reizen veel in de horeca en administratieve dienstverlening gewerkt. Nu wil ik in de richting van de administratieve dienstverlening verder. Een Ervaringscertificaat kan helpen hierin een baan te vinden.”

## Vervolgopleidingen zijn korter

Wil je een (vervolg)opleiding gaan doen, dan geeft je Ervaringscertificaat vaak recht op vrijstellingen van mbo- of hbo-opleidingen. Bepaalde vakken of modules hoef je dan niet meer te doen. De opleiding kan sneller worden afgerond.



**“Mijn werkgever**, een verzekeringskantoor, gaat de schoonmaak-activiteiten outsourcen. Tegelijkertijd groeit het bedrijf en is er behoefte aan meer personeel in de catering. Ik werk nu nog in de schoonmaak, maar wil best de overstap naar de catering maken. Aangezien ik met mijn schoonmaakervaring beschik over een groot aantal vaardigheden die ook noodzakelijk zijn voor een functie in de catering, heeft mijn werkgever een EVC-procedure voorgesteld. Hierdoor kan ik, na een verkorte opleiding, sneller aan de slag in de catering.”

## Onderzoek naar de effecten van het Ervaringscertificaat toont aan dat :

- het Ervaringscertificaat een enorme boost kan geven aan je zelfvertrouwen. Je kunt vaak veel meer dan dat je zelf weet
- het Ervaringscertificaat inzicht geeft in de wijze waarop je leert en de manier waarop je jezelf ontwikkelt
- het Ervaringscertificaat aanzet tot nadenken over je verdere ontwikkeling in je loopbaan
- het Ervaringscertificaat je mogelijkheden vergroot, zowel intern als extern



# Wat levert het Ervaringscertificaat jouw werkgever op?

*Hoe hard groeit een bedrijf als het belangrijkste kapitaal niet meer groeit?*

## **Vergroten inzetbaarheid en flexibiliteit van de medewerker**

Door de kennis en ervaring van werknemers in kaart te brengen, kunnen werknemers optimaler worden ingezet op taken. Het maakt werknemers flexibeler inzetbaar binnen de organisatie.

Daarnaast kunnen werknemers bij een reorganisatie makkelijker en verantwoord op een nieuwe plek in de organisatie worden geplaatst. En als een werknemer onverhoopt afscheid moet nemen, dan kan de werkgever de werknemer een Ervaringscertificaat meegeven, waarmee de kansen op een andere baan worden vergroot.

## **Gezond personeelsbeleid**

Het Ervaringscertificaat maakt medewerkers bewust van de loopbaanmogelijkheden en het verlaagt de drempel om aan de slag te gaan met de eigen ontwikkeling.

## **Minder opleidingskosten**

Met een Ervaringscertificaat kun je als werknemer vrijstelling krijgen voor een deel van een vervolgopleiding. Dit kan soms wel twee jaar schelen. Daardoor kost het jouw werkgever minder en heeft deze sneller beter opgeleide mensen. Bovendien zorgen goed opgeleide werknemers vaak voor een beter rendement van het bedrijf.

## **Gemotiveerde medewerkers**

Met het Ervaringscertificaat investeert je werkgever direct in medewerkers. Het zelfvertrouwen van medewerkers groeit en medewerkers voelen waardering voor de prestaties die zij leveren en dat motiveert. Het boeit en bindt medewerkers.

## **Goed werkgeverschap**

Met het Ervaringscertificaat kan je werkgever zich onderscheiden van anderen en kan je werkgever zijn/haar imago als goed werkgever versterken.



### **Tip**

Heb je een gesprek met je leidinggevende of je werkgever? Bespreek met hem of haar je loopbaanwensen en de rol die het Ervaringscertificaat daarbij kan spelen. Veel werkgevers en leidinggevenden zijn zelf onbekend met het Ervaringscertificaat. Informatie waarnaar je kunt verwijzen, is te vinden op [www.Ervaringscertificaat.nl](http://www.Ervaringscertificaat.nl).

## Het Ervaringscertificaat levert de werkgever geld op

Een Ervaringscertificaat kan een groot verschil maken in de opleidingskosten van werknemers.

Goed en up-to-date geschoold personeel levert bovendien een beter rendement en verbetert de concurrentiepositie van het bedrijf. Zo verdient het Ervaringscertificaat uiteindelijk zichzelf terug en levert het wellicht geld op.



## Stap 4

Bepalen van je  
kwalificatieprofiel



## stap 4

# Bepalen van je kwalificatieprofiel

**Als je met het Ervaringscertificaat aan de slag wilt, is de volgende stap het bepalen van de standaard waarmee je jezelf wilt vergelijken. Wat is het beroep waarbinnen je jouw ervaringen wilt laten meten? Dit kan een beroep of functie zijn binnen het bedrijf waar je werkt, maar wellicht ook daarbuiten. Ook hiervoor is de loopbaanoriëntatie uit de eerste stap van belang. Je moet als het ware weten welk beroep je in de toekomst zou willen uitoefenen.**

Als je weet met welk kwalificatieprofiel je een EVC-traject wilt starten, is het zinvol om vooraf te onderzoeken of je huidige ervaring voor dit profiel voldoende zal opleveren voor het Ervaringscertificaat. Om te kunnen inschatten of jouw ervaring voldoende is voor een Ervaringscertificaat voor het gekozen beroep kun je zelf een quickscan doen.



### Quickscan Ervaringscertificaat

Voor verschillende mbo- en hbo-richtingen zijn er quickscans Ervaringscertificaat ontwikkeld. Bijvoorbeeld voor eerste verkoper, administratief medewerker, secretaresse, commercieel medewerker, juridisch medewerker of facilitair medewerker. Met deze quickscan krijg je binnen een paar minuten inzicht in hoeveel je al weet en kunt en of een Ervaringscertificaat voor die richting interessant is. Kijk of er een quickscan geschikt is voor jou op: [quickscans.lerenenwerken.nl](http://quickscans.lerenenwerken.nl)

Mocht je het moeilijk vinden om het juiste kwalificatieprofiel te vinden, praat er dan over met je leidinggevende of P&O'er. Vaak weten zij precies te vertellen welke kwalificatie nodig is voor welke functie.

Mocht je een beroep willen kiezen waar jouw leidinggevende of P&O'er weinig vanaf weet, ga dan zelf op zoek naar meer informatie. Veel informatie over kwalificatieprofielen is ook beschikbaar bij opleidings- en ontwikkelingsfondsen.



### Beroepenwijzer in de detailhandel

Wil je alles weten over beroepen in de detailhandel?  
Hoe ziet het werk eruit? Wat zijn de ontwikkelingsmogelijkheden?  
Welk beroep past bij jou? Antwoorden op deze vragen vind je in de beroepenwijzer op [www.hbd.nl](http://www.hbd.nl)

Ook kunnen opleidingsinstellingen als ROC's en hogescholen je informatie geven over beroepen en de daarvoor benodigde competenties. Vraag een scholingsgids aan of maak een afspraak voor een oriënterend gesprek.



### **Beroep in beeld**

ROC.nl heeft een grote verzameling filmbeelden (clips) van alle mogelijke beroepen op mbo-niveau. Het geeft je een eerste indruk van wat een beroep inhoudt. De clips vind je op [internettv.roc.nl](http://internettv.roc.nl)

Of misschien ken je mensen in je omgeving die werkzaam zijn in het beroep waarin jij geïnteresseerd bent. Wellicht kunnen zij je meer vertellen over de competenties die je hiervoor nodig hebt.

Het belang van het kiezen van het juiste kwalificatieprofiel is groot. Het kwalificatieprofiel bepaalt immers de competenties waarop je beoordeeld gaat worden.

Mocht je op deze competenties voldoende ervaring hebben, dan kan het je een vrijstelling opleveren voor een eventuele studie als vervolg. Het eenmaal gekozen kwalificatieprofiel is dus zeer bepalend voor het vervolg.



### **Tip**

Bij aanbieders kun je vragen naar de lijst van competenties die bij het betreffende kwalificatieprofiel passen. Op deze manier kun je zelf inschatten of je op deze competenties over voldoende ervaring beschikt.





## Stap 5

Zoeken naar een erkende aanbieder

## stap 5

# Zoeken naar een erkende aanbieder

**Het kan zijn dat jouw werkgever je in contact kan brengen met een erkende aanbieder. In dat geval kun je meteen aan de slag. Maar het kan ook zijn dat je werkgever nog geen aanbieder heeft. Dan kan de werkgever deze zoeken of je kunt dit zelf doen. Mocht je zelf op zoek gaan naar een aanbieder, check dan eerst of er vanuit de werkgever, cao of het opleidings- en ontwikkelingsfonds speciale voorwaarden zijn waaraan moet worden voldaan om een bijdrage in de kosten van het Ervaringscertificaat te krijgen.**

Erkende aanbieders van het Ervaringscertificaat kun je vinden in het EVC-register. Dit register is te vinden op: [www.kenniscentrumevc.nl/zoeken-in-het-eva-register](http://www.kenniscentrumevc.nl/zoeken-in-het-eva-register). Je kunt zoeken op beroep, opleiding, sector of aanbieder.

Op dit moment zijn er in Nederland ruim 100 erkende aanbieders van mbo- en hbo-opleidingen. Dit zijn onder meer hogescholen, ROC's en particuliere opleidings- en trainingsinstituten. Ook zijn er instellingen die alleen Ervaringscertificaatrajecten aanbieden maar zelf geen opleidingsinstituut zijn.



### Contact opnemen met de aanbieder

Je neemt per e-mail contact op met een EVC-aanbieder in je omgeving en legt je vraag voor. De aanbieder nodigt je uit voor een telefoongesprek, een intakegesprek of informatiebijeenkomst. Vaak wordt er gevraagd om een cv. Vervolgens krijg je informatie over het traject, wanneer je kunt starten, hoeveel tijd je kwijt bent en hoeveel geld het kost.

Bron: [Ervaringscertificaat.nl](http://Ervaringscertificaat.nl)

Er bestaan verschillen in tarief tussen de aanbieders. Belangrijk is om helder te krijgen wat de aanbieder biedt voor een bepaalde prijs. Er kan bijvoorbeeld prijsverschil bestaan doordat een aanbieder veel meer tijd aan de begeleiding van een kandidaat besteedt bij het vullen van het portfolio.

Het is belangrijk om een aantal zaken van de aanbieder te weten voordat je verder gaat. Onderstaande checklist kan je helpen om het aanbod te vergelijken. Het is aan te bevelen om meerdere offertes aan te vragen, zodat het meest gunstige aanbod kan worden gekozen.



## Checklist selectie EVC-aanbieder

Naam EVC-aanbieder: .....

Contactpersoon: .....

Datum: .....

KENMERKEN		OPMERKINGEN
Erkend	<input type="checkbox"/>	
Procedure voor profiel beschikbaar	<input type="checkbox"/>	
Individueel traject	<input type="checkbox"/>	
Groepstraject	<input type="checkbox"/>	
Gebruikte instrumenten	<input type="checkbox"/>	
Indicatieve prijs	€	
Gemiddelde doorlooptijd	mnd	
Gemiddelde wachttijd		
Instroommomenten		
Dekking	Landelijk/regionaal	
Vervolg mogelijkheden traject <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voltijd opleiding <input type="checkbox"/></li> <li>• Deeltijd opleiding <input type="checkbox"/></li> <li>• Leren/werken <input type="checkbox"/></li> <li>• Duaal <input type="checkbox"/></li> </ul>		
Waar Ervaringscertificaat te verzilveren	Eigen instituut/ daarbuiten	
Mogelijkheid tot diplomeren	<input type="checkbox"/>	
Verleent de aanbieder nazorg, bv loopbaanbegeleiding	<input type="checkbox"/>	
Klachtenprocedure aanwezig	<input type="checkbox"/>	
Privacyregeling aanwezig	<input type="checkbox"/>	

PROCEDURE			
Onderdelen	Ja/Nee	Door wie?	Tijdsinvestering
Intake			
Portfolio Digitaal/niet digitaal			
Assessment			
Werkplekobservatie			
Simulatie			
Opleveren Ervaringscertificaat Landelijk format?			

BEGELEIDING			
	Check	Door wie ?	Waar?
Intake	<input type="checkbox"/>		
Begeleiding bij samenstelling portfolio	<input type="checkbox"/>		
Stimuleren van de deelnemer	<input type="checkbox"/>		
Ondersteuning bij reflectie van de deelnemer	<input type="checkbox"/>		
Vinger aan de pols bij de planning	<input type="checkbox"/>		
Coachen van de deelnemer	<input type="checkbox"/>		
Initiatief nemen voor nieuwe afspraken	<input type="checkbox"/>		

BELASTING DEELNEMER	
Inspanningen zijn:	Tijdsinvestering

BELASTING WERKGEVER/LEIDINGGEVENDE	
Inspanningen zijn:	Tijdsinvestering

BELASTING WERKGEVER/LEIDINGGEVENDE	
Intake	€
Portfolio	€
Assessment	€
Werkplekobservatie	€
Simulatie	€
Ervaringscertificaat	€
Overige kosten	€
Totaal	€
Korting mogelijk	€
Geldigheid offerte	€



### Uit de praktijk

“Ik heb niet echt nagedacht over de keuze van de aanbieder. Ik ben ervan uitgegaan dat het ROC die de opleiding tot medewerker maatschappelijke zorg in mijn regio verzorgt ook een geschikte EVC-aanbieder voor dit profiel zou zijn. Pas later hoorde ik van anderen in de jeugdzorg dat er ook andere aanbieders zijn. Als ik dat vooraf had geweten dan had ik denk ik voor een andere aanbieder gekozen. Ik heb namelijk veel tijd verloren doordat ik eerst op een volledig verkeerd spoor heb gezeten en mijn begeleider, waarschijnlijk uit onervarenheid, dat niet heeft ingezien. Ook het UWV WERKbedrijf heeft mij niet geadviseerd of begeleid bij het zoeken naar een aanbieder. Er werd meteen akkoord gegaan met het ROC als aanbieder. Ik ben dus ook niet geadviseerd om eerst meerdere offertes op te vragen en dan de meest geschikte aanbieder te kiezen.”

Klaas Bos

## Gedragscode

Partijen, betrokken bij het Ervaringscertificaat (aanbieders en sociale partners), hebben met elkaar afspraken gemaakt over de manier waarop met de procedure en de afgifte van het Ervarings-certificaat moet worden omgegaan. Deze gedragsregels zijn vastgelegd in een kwaliteitscode.

Erkende aanbieders van het Ervaringscertificaat onderschrijven deze code en kunnen hierop worden aangesproken.



### Kwaliteitscode Ervaringscertificaat: Rechten

1. Informatie over EVC-procedures is vastgelegd, voor iedereen toegankelijk en bevat ten minste een beschrijving van de onderdelen van de procedure, de methode van onderzoek, een indicatie van de benodigde investering in tijd en middelen, de maximale doorlooptijd van een EVC-procedure, voorwaarden voor deelname en de rechten van de kandidaat.
2. De EVC-aanbieder neemt in zijn vastgelegde afspraken met de kandidaat de benodigde investeringen in tijd en middelen, de maximale doorlooptijd van de EVC-procedure, de toe te passen standaard(en) en de doelstelling(en) van de kandidaat op.
3. Afspraken tussen kandidaat en EVC-aanbieder zijn vóór aanvang van een EVC-procedure vastgelegd en door beide partijen ondertekend.
4. De EVC-aanbieder waarborgt dat iedere kandidaat recht heeft op een afsluitend gesprek en zich kan beroepen op een specifieke en deugdelijke klachten- en bezwaarprocedure voor EVC.
5. De EVC-aanbieder rapporteert bevindingen uit een EVC-procedure uitsluitend aan de EVC-kandidaat. Het mede verstrekken van bevindingen of het Ervaringscertificaat aan derden vindt alleen plaats met schriftelijke toestemming van de kandidaat.





## Stap 6

### Mijn portfolio



## Mijn portfolio

*En nu echt aan de slag?*

**Centraal in het Ervaringscertificaat staat het portfolio. Het portfolio is een (digitale) map waarin je jouw ervaring en vaardigheden kunt opnemen en 'bewijsstukken' kunt verzamelen. Het portfolio maakt zichtbaar wat je in de praktijk hebt geleerd. Van je aanbieder ontvang je het (digitale) portfolio dat je vervolgens zelf (eventueel onder begeleiding) kunt invullen.**

Een portfolio is meestal opgebouwd uit drie delen:

1. Persoonlijke gegevens
2. Opleidingen
3. Ervaringen

In het deel dat gaat over ervaringen wordt gevraagd naar de competenties die relevant zijn voor het kwalificatieprofiel waarvoor je het Ervaringscertificaat wilt behalen. De competenties waarnaar wordt gevraagd, verschillen dus. Voor mbo-functies zijn deze duidelijk vastgelegd in een landelijke kwalificatiestructuur. Voor hbo-functies is dit niet altijd het geval.

Een portfolio lijkt op een uitgebreid cv met dit verschil dat je in het portfolio ook bewijsstukken van de opgedane ervaring moet opnemen. Bewijsstukken kunnen zijn: verslagen van functionerings- of beoordelingsgesprekken, notulen, foto's van producten die je hebt gemaakt, filmpjes van handelingen die je hebt uitgevoerd, presentaties die je hebt gegeven, getuigschriften, diploma's en/of certificaten van cursussen of trainingen die je hebt doorlopen.

Het maken van een portfolio en het verzamelen van 'bewijsstukken' is een lastige en vaak tijdrovende klus. Soms moet je graven om alle ervaringen en vaardigheden die je hebt opgedaan naar boven te halen. Vaak hebben mensen niet alleen ervaringen opgedaan in het werk, maar ook daarbuiten. Denk bijvoorbeeld aan vrijwilligerswerk, hobby's, verenigingswerk of de thuissituatie. Zo kan het zijn dat je vloeiend een taal spreekt, omdat je partner anderstalig is, dat je uitstekende administratieve kwaliteiten beheerst, omdat je al jarenlang de boekhouding van een vereniging doet of dat je al jaren actief bent in de oudercommissie van de school van de kinderen.

Voor sommige kwalificatieprofielen geldt echter alleen directe werkervaring uit het betreffende werkveld. Het kan dan zijn dat ervaringen elders opgedaan niet worden meegenomen. Vraag voordat je gaat beginnen aan de begeleider welke ervaringen meetellen. Dit voorkomt dat je veel tijd gaat stoppen in het verzamelen van bewijsstukken van ervaringen die geen toegevoegde waarde hebben.



## Uit de praktijk

“Nadat ik me had opgegeven voor de EVC om daarna meteen te kunnen starten met de bacheloropleiding Bedrijfskundige Informatica, werd mij gevraagd om al mijn getuigschriften te verzamelen. Ik maakte een mooi overzichtje van de cursussen die ik had gedaan en leverde deze in. Dit bleek echter niet voldoende. Ik moest kopieën van mijn getuigschriften verzamelen en ook een aanvullende vragenlijst invullen. Doordat ik al die jaren veel ICT-cursussen had doorlopen werd het een map met een dikte van 1 cm aan papier. Ook moest ik nog een online test invullen. De uitslag van deze test ging rechtstreeks naar de assessors die mijn papieren moesten beoordelen. In deze fase heb ik geen begeleiding gehad. Het was ook niet zo ingewikkeld en ging redelijk soepel. Ik moest vooral mijn getuigschriften door het kopieerapparaat halen.”

Bert Holtkamp

“Ik ben begonnen met mijn portfolio in juni 2008. Ik ben heel breed ervaringen gaan verzamelen en bewijzen gaan zoeken. Veel van de ervaringen kwamen niet direct uit de jeugdzorg, want die had ik immers nog niet. Wel waren het ervaringen met het werken met mensen, m.n. jongeren en algemene competentie, die ook in het profiel van medewerker maatschappelijke zorg pasten. In januari 2009 heb ik mijn portfolio ingeleverd. Het was een dik pakket met allereerste ervaringen en bewijzen. Pas in mei 2009 kreeg ik een reactie op mijn portfolio. Er werden veel vragen gesteld bij mijn bewijzen. De bewijzen waren te oud (ouder dan 7 jaar) of niet van toepassing omdat ze niet direct opgedaan waren in de jeugdzorg. De opmerking die daar bovendien bij werd gemaakt, was dat de ervaringen die ik in mijn portfolio had opgenomen onvoldoende waren voor vrijstellingen, laat staan diploma, ook met nadere toelichting. Mijn begeleider heeft mij tijdens het maken van mijn portfolio niet gecorrigeerd, omdat ze te onervaren was. Een jaar later was ik dus nog steeds niets opgeschoten, terwijl mij was verteld dat ik binnen 6 maanden een diploma zou kunnen halen. Ik was een jaar kwijt zonder resultaat!”

“Gelukkig kreeg ik van UWV WERKbedrijf en ROC de kans om mijn portfolio opnieuw, middels een doorstart, te doen. Dit werd bij hoge uitzondering door het ROC, na bemiddeling van mijn werkgever en

daarnaast door interne en externe inspanning, gedaan. Ook het vakgebied werd verlegd van Sociaal Dienstverlener naar Medewerker Maatschappelijke Zorg (MMZ). Daarin was UWV WERKbedrijf heel coulant. Ik werd opnieuw vrijgesteld van de sollicitatieplicht en ging, dit keer met een nieuwe [veel meer ervaren] begeleider, aan de slag. Ook het uitzendbureau heeft me echt een tweede kans gegeven. Zij hebben ervoor gezorgd dat ik werkervaring in de jeugdzorg op kon doen die wel van waarde was voor mijn portfolio. Zo heb ik een jongen met autisme mogen begeleiden en veel contact onderhouden met ouders, orthopedagogen, collega's, directie en leerkrachten. Ik maakte gespreksverslagen, bracht mijn initiatieven en werkzaamheden in kaart en kreeg schriftelijke reacties en referenties met handtekeningen onder stukken, die ik als bewijs kon inbrengen. De begeleiding vanuit het ROC werd opgevoerd naar een keer in de vier weken. Mijn begeleider heeft mijn vorderingen in mijn portfolio op de voet gevolgd en mij ook echt daarin kunnen coachen. We werkten samen toe naar de beoordeling. Uiteindelijk heb ik zoveel ervaringen uit de directe praktijk kunnen verzamelen dat ik samen met mijn begeleider een selectie heb kunnen maken. De sterke bewijzen hebben we in het portfolio gezet, de minder sterke in bijlagen. En dat heeft gewerkt."

Klaas Bos

Het maken van je portfolio kan veel tijd kosten. De tijd is natuurlijk wel afhankelijk van je ervaringen, de beschikbaarheid van de bewijzen en de tijd die je per week hebt om aan je portfolio te werken. Als je ervaringen nog moet gaan verzamelen, uit moet schrijven of referenties moet achterhalen, kan het zijn dat het maanden kost om het portfolio te vullen. De tijd wordt dan ook vaak onderschat. Wil je vooraf goed weten waaraan je begint? Vraag dan bij de aanbieder een indicatie van de tijd die je daarvoor waarschijnlijk nodig zult hebben.

Het verzamelen van bewijsstukken kan lastig zijn. Hoe bewijs je dat je in je eerste baan ook altijd de werkverdeling maakte of dat je al jaren secretaris bent geweest van de voetbalclub en daar veel ervaring hebt opgedaan met het notuleren van bestuursvergaderingen?

<b>BELASTING DEELNEMER</b>	
<b>Ervaringen met leren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• certificaten</li> <li>• diploma's</li> <li>• getuigschriften</li> <li>• overgangsbewijzen</li> </ul>
<b>Ervaringen met betaald werk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• werkgeversverklaring</li> <li>• functieprofiel</li> <li>• arbeidsovereenkomst</li> <li>• overzicht van taken</li> <li>• werkboekjes</li> <li>• werkstukken</li> <li>• getuigschrift</li> <li>• beoordeling</li> <li>• werkplanning</li> <li>• verklaring/beoordeling praktijkopleider</li> </ul>
<b>Ervaringen vrijwilligerswerk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verklaring van de organisatie waar je vrijwilligerswerk doet (of hebt gedaan)</li> </ul>
<b>Ervaringen hobby</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verklaring van de vereniging waarin je actief bent als coach</li> <li>• verslag vergadering</li> <li>• boekje waarin staat dat je een evenement hebt georganiseerd</li> </ul>

Misschien heb je veel meer ervaring dan uit de bewijzen blijkt. In dat geval kan het nodig zijn om de ervaring te beschrijven. Dit kun je doen door de volgende vragen te beantwoorden:

VRAGEN	VOORBEELD: LYDIA
<b>Aan te tonen ervaring</b>	<b>Notuleren tijdens vergadering</b> Lydia wil graag aantonen dat ze kan notuleren. Ze mag de notulen niet in haar portfolio stoppen, omdat er vertrouwelijke informatie in staat. Ze lost het op met een verslag. Hieronder haar verslag.
<b>Situatie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wanneer heb je de ervaring opgedaan?</li> <li>• Waar heb je de ervaring opgedaan?</li> <li>• Wie waren er bij betrokken?</li> </ul>	Twee weken geleden heb ik de notulen gemaakt van een vergadering bij mij op het werk. Aanwezig waren een voorzitter (mijn leidinggevende), de officemanager en zeven medewerkers.
<b>Taak:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat was jouw taak of rol?</li> </ul>	Mijn taak was het notuleren van de vergadering. Ook moest ik de notulen na de vergadering uitwerken en onder alle deelnemers verspreiden. Ik hoefde me niet te mengen in de discussies.
<b>Actie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat heb je gezegd en/of gedaan?</li> <li>• Wat was je aanpak?</li> </ul> Wees zo specifiek mogelijk!	Ik ben begonnen met het doorlezen van de agenda en de stukken van de vorige vergadering. Waar ik vragen over had, heb ik besproken met de voorzitter. Tijdens de vergadering ben ik naast de voorzitter gaan zitten, zodat ik makkelijk onduidelijkheden kon navragen. Eerst heb ik opgeschreven wie aanwezig waren. De aanpassingen op de vorige notulen heb ik opgeschreven. Tijdens de vergadering heb ik steeds per agendapunt opgeschreven: de vraag of dilemma, de belangrijkste argumenten die genoemd zijn in de discussie (soms met naam) en het besluit over het agendapunt. Na afloop van de vergadering heb ik mijn aantekeningen uitgewerkt en aan de voorzitter voorgelegd voor eventuele aanvullingen. Na akkoord van de voorzitter heb ik de notulen verspreid onder de deelnemers van de vergadering. De notulen zijn vier dagen na de vergadering per e-mail verstuurd. Het verslag heb ik gearchiveerd.
<b>Resultaat:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat was het resultaat van jouw acties?</li> <li>• Wat was de uitkomst?</li> <li>• Hoe werd er gereageerd?</li> </ul>	Het resultaat van het notuleren is een verslag van de vergadering dat aan alle deelnemers is verstuurd. Het verslag is opgebouwd uit agendapunten, vraagstelling per agendapunt, discussie en besluit. Het verslag is gecontroleerd door de voorzitter.
<b>Reflectie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe vond je dat je het deed?</li> <li>• Had je het anders willen aanpakken?</li> </ul>	De notulen heb ik op een goede manier gemaakt. Jammer dat er vertrouwelijke informatie in staat, zodat ik het niet kan inzetten als bewijs. Lydia voegt dit verslag aan haar portfolio toe. Ze laat haar leidinggevende een bevestiging schrijven dat zij de notulen geschreven heeft en dat zij het notuleren heeft gedaan, zoals ze in het verslag heeft verwoord. Ook voegt ze een geprinte versie van de e-mail toe, waarmee ze aangeeft dat zij de notulen verzonden heeft en ook op welke datum dat is geweest.

## ENKELE TIPS BIJ HET MAKEN VAN JE EIGEN PORTFOLIO

- Maak voordat je begint een afspraak met je begeleider om goed voorbereid aan het portfolio te kunnen beginnen. Vraag om een indicatie van de tijd en het soort ervaringen die waarde hebben voor het gekozen kwalificatieprofiel.
- Maak met de portfoliobegeleider ook duidelijke afspraken over de rol die hij/zij heeft en de wijze waarop de begeleiding plaats zal vinden.
- Neem de tijd en de rust voor het maken van je eigen portfolio. Het is een serieuze zaak.
- Denk ook aan hobby's, vrijwilligerswerk of vorig werk als het gaat om het beschrijven van je ervaringen, mocht dit relevant zijn. Dit geldt ook voor eventuele talenkennis.
- Beschrijf je ervaringen en zoek sterk bewijs.
- Denk eraan dat het bewijs niet te oud mag zijn. Ga in eerste instantie uit van ervaringen die je de afgelopen 5 jaar hebt opgedaan.
- Vind je het lastig of moeilijk om ervaringen op te schrijven (op papier te krijgen), vraag dan om hulp en begeleiding bij het beschrijven van je ervaringen.
- Vraag eventueel voorbeelden op van portfolio's bij de aanbieder of bij collega's.
- Vraag input van mensen die je goed kennen, binnen het werk maar ook daarbuiten.
- Mocht je nog belangrijke ervaring missen of niet kunnen bewijzen, kijk dan of je in je huidige werk alsnog ervaring hiermee op kunt doen. Bespreek dit met je leidinggevende of werkgever.
- Zie je het even niet meer zitten? Bedenk dan waarvoor je het wilt doen. Denk aan je persoonlijke loopbaandoel dat je wilt bereiken. Zorg dat je een coach of begeleider hebt, waarbij je ook met deze gevoelens terecht kunt.





## Stap 7

Het laten beoordelen  
van je portfolio

## stap 7

# Het laten beoordelen van je portfolio

**Als je portfolio is gevuld, start de formele fase van het Ervaringscertificaat. Het portfolio wordt beoordeeld door één of twee beoordelaars (assessoren). De beoordeling zal in ieder geval bestaan uit een reflectiegesprek of een assessmentgesprek met je beoordelaars. Soms vindt dat gesprek plaats bij de aanbieder, maar soms komen de beoordelaars ook naar jou toe.**

Zij nemen het portfolio met je door en zullen je vragen jouw opgedane en beschreven ervaringen toe te lichten. Meestal gebeurt dit met een interviewmethode (de STARR-methode). Via deze methode wordt achterhaald wat jouw aandeel is geweest in het behaalde resultaat.

### STARR-methode

- S** → Beschrijf de situatie
- T** → Wat was jouw taak?
- A** → Welke acties/activiteiten heb je ondernomen?
- R** → Welke resultaten heb je behaald?
- R** → Hoe kun je deze laten zien?

Door bij het vullen van je portfolio al zoveel mogelijk de bewijzen te beschrijven aan de hand van deze STARR-methode voorkom je dat je in het gesprek nog heel veel vragen daarover moet beantwoorden. Hoe beter je portfolio en hoe sterker het bewijs, hoe makkelijker het assessmentgesprek verloopt.



## Wanneer zijn bewijzen goed?

Goede bewijzen voldoen aan een aantal eisen.

EISEN		UITLEG
Recent	R	Een bewijs mag niet te oud zijn. Diploma's van opleidingen zijn altijd geldig, maar te oude werkervaringen niet. Denk maar eens aan een computercursus van tien jaar geleden. Die zou nu ook niet meer relevant zijn.
Echt	E	Aan het bewijs is te zien dat het van jezelf is en dat het echt is. Op het diploma staat bijvoorbeeld jouw naam en de stempel van de school.
Relevant	R	Voor het behalen van het mbo-diploma Timmerkracht is een zwemdiploma niet relevant. Wil je zwemleraar worden? Dan is het zwemdiploma wel relevant.
Direct/indirect	D	Direct bewijs laat jou in actie zien, bijvoorbeeld een beeldopname van jezelf, terwijl je een taak uitvoert. Een ervaringsverslag is een voorbeeld van indirect bewijs.
<b>Eisen voor het totaal aan bewijs per competentie/werkproces/kerntaak</b>		
Vaker laten zien	V	Uit het bewijs blijkt dat je vaker hebt laten zien dat je het kunt, het is geen eenmalige actie. Je hebt in verschillende situaties laten zien dat je het kunt.
Anderen	A	Niet alleen jij zegt dat je het kunt, ook jouw leidinggevende, collega's en klanten vinden dat. Zorg dat je van verschillende kanten bewijs verzamelt dat je het echt kunt!
Beoordeling	B	Hoe vind je zelf dat je het hebt gedaan?
Zelfstandig	Z	Je hebt de taak zelfstandig uitgevoerd of onder begeleiding. Vraag aan jouw begeleider of het relevant is om dit aan te geven bij je bewijzen.

Het kan zijn dat de beoordelaars op basis van het de ingevulde portfolio en het gesprek voldoende inzicht hebben gekregen in de competenties die je hebt verworven. De beoordelaars zullen jouw portfolio en de toelichting die je tijdens het gesprek hebt gegeven, bespreken in een commissie die beslist over het afgeven van het Ervaringscertificaat. In sommige gevallen mogen de assessoren daar ook zelf over beslissen. Als het portfolio en het gesprek voldoende duidelijkheid geven, kan het zijn dat je meteen al iets te horen krijgt.

### Uit de praktijk

“Ik heb mijn portfolio opgestuurd en werd uitgenodigd voor een assessmentgesprek. Dit was een goed en leuk gesprek. Na het gesprek liepen de twee assessoren even weg om met elkaar te overleggen. Ze kwamen al snel weer terug. Het bleek dat mijn portfolio deze keer ruimschoots voldoende was. Er kwam zelfs mbo 4 plus uit! Het gesprek bleek zelfs niet eens nodig, maar was wel een onderdeel van het proces om tot een eindoordeel te kunnen komen. Mijn portfolio was dit keer duidelijk genoeg en de bewijzen bleken prima te zijn.”

Klaas Bos

Het kan ook zijn dat de beoordelaars aanvullend één of meerdere observaties willen uitvoeren.

Zij komen in dat geval op de werkplek bij jou kijken hoe je een bepaalde handeling uitvoert. Het kan zijn dat dit lastig is, bijvoorbeeld als je niet meer in dienst bent van het bedrijf waar je de ervaring hebt opgedaan. In dat geval kan een simulatie uitkomst bieden. De handeling zal dan worden nagebootst in een testomgeving.



## Stap 8

### Opstellen van het Ervaringscertificaat

## stap 8

# Opstellen van het Ervaringscertificaat

**Nadat de beoordelaars op basis van het ingevulde portfolio, het gesprek en eventueel aanvullend assessment voldoende inzicht hebben gekregen in de competenties die je hebt verworven, wordt het Ervaringscertificaat opgesteld. Dit certificaat wordt ook wel EVC-rapportage genoemd.**



**In de Kwaliteitscode EVC** staat vermeld dat elke EVC-procedure moet resulteren in een Ervaringscertificaat volgens het basisformat van het Kenniscentrum EVC. Hierin staan de gegevens en criteria die jouw organisatie minimaal dient te gebruiken in het Ervaringscertificaat.

Het Ervaringscertificaat is het eindproduct van elk individueel EVC-traject en heeft een aantal functies: feedback voor de kandidaat, een communicatiemiddel richting de EVC-opdrachtgever en een communicatiemiddel richting de organisatie voor vervolgmogelijkheden (opleidingsinstituut, nieuwe werkgever, bemiddeling/re-integratie, etc.).

Bron: Kenniscentrum EVC

Je krijgt het Ervaringscertificaat thuisgestuurd. Dit kan wel even duren. Reken zeker op een maand, maar het kan ook meerdere maanden duren. Je kunt de assessoren natuurlijk altijd vragen naar wanneer je de beoordeling en certificaat kunt verwachten.

Het certificaat is voor jou. Natuurlijk zal ook je werkgever of leidinggevende nieuwsgierig zijn naar de uitkomsten van het Ervaringscertificaat, zeker als hij of zij betrokken is geweest bij de totstandkoming daarvan. Misschien heeft je werkgever of leidinggevende je wel geholpen bij het invullen van je portfolio of heeft je werkgever de kosten betaald. Het is aan jou of je werkgever ook een exemplaar van het Ervaringscertificaat ontvangt. Meestal krijg je twee exemplaren thuis - gestuurd en kun je zelf een exemplaar aan je werkgever of leidinggevende geven. Ook kan het zijn dat de aanbieder aan jou toestemming heeft gevraagd om je werkgever een exemplaar te sturen. Alleen als je schriftelijk toestemming daarvoor hebt gegeven, mag de aanbieder dit rechtstreeks versturen.

### Uit de praktijk

Binnen een maand had ik mijn Ervaringscertificaat thuis. Ik heb deze meteen gebruikt om mijn diploma te gaan halen. Ik hoefde alleen mijn certificaat te tonen. Ik hoefde geen één vak meer te volgen. Ik was erg tevreden met het resultaat. Na al die tijd had ik eindelijk mijn diploma en kon ik verder.

Klaas Bos

## Hoe ziet een Ervaringscertificaat eruit?

Het resultaat van een EVC-procedure wordt altijd beschreven in een Ervaringscertificaat. Daaruit blijkt over welke competenties de deelnemer beschikt ten opzichte van een bepaalde standaard, meestal een erkende mbo- of hbo-opleiding.

In het Ervaringscertificaat moet een aantal zaken worden omschreven. Naast de gegevens van de aanbieder, de gegevens van de kandidaat en de datum van afgifte, moet in het certificaat ook het volgende worden omschreven:

- het loopbaandoel van de kandidaat
- de toegepaste landelijke standaard
- de doorlopen stappen van de procedure
- de gehanteerde instrumenten
- de erkende competenties
- de conclusie, passend bij de doelstelling van de kandidaat
- een duidelijke onderbouwing van de erkenningen

Tot slot worden in het Ervaringscertificaat aanbevelingen gedaan over de manier waarop de deelnemer zijn/haar weg op basis van het Ervaringscertificaat kan vervolgen. Zo kan het zijn dat je zo dicht tegen een diploma aan zit, dat met het volgen van een paar vakken het diploma mogelijk ook daadwerkelijk kan worden afgegeven.





## Stap 9

Het maken van je ontwikkelingsplan en het vervolg

## Het maken van je ontwikkelingsplan en het vervolg

**Nu je het Ervaringscertificaat hebt ontvangen, is het EVC-proces voltooid. Met het Ervaringscertificaat op zak weet je of je meteen een diploma kunt krijgen of hoe ver je nog verwijderd bent van een diploma. Of je ook daadwerkelijk voor het diploma gaat, staat in principe los van het Ervaringscertificaat zelf. Het is een nieuwe keuze die je zelf en eventueel in overleg met je leidinggevende en/of werkgever moet maken. Deze keuze kan van veel zaken afhankelijk zijn.**

- Brengt het diploma je dichterbij je persoonlijke loopbaandoelstelling?
- Wat zou een diploma betekenen voor je huidige baan?

En praktische overwegingen:

- Hoe ver zit je af van een diploma (hoeveel vrijstellingen kan ik krijgen)?
- Hoe lang zou de resterende opleidingstijd zijn?
- Waar zou ik de opleiding kunnen volgen?
- Wie betaalt de opleiding?
- Hoe organiseer ik de tijd om de opleiding te volgen?

Ook zonder het behalen van een diploma kan het Ervaringscertificaat al heel veel hebben opgeleverd. Onderzoek wijst uit dat werknemers die in het bezit zijn van een Ervaringscertificaat vooral zelfverzekerder zijn en dat draagt positief bij aan de werkprestaties. Zo kan het zijn dat je door het Ervaringscertificaat over meer kwaliteiten blijkt te beschikken dan jij en je werkgever dachten. Dit kan een verschuiving in je takenpakket opleveren of je doorgroeimogelijkheden verbeteren.

Het is belangrijk om eerst voor jezelf goed na te gaan wat jij zou willen. Daarna is het van belang om jouw wens te bespreken met je werkgever en/of leidinggevende. In dit gesprek kun je nagaan of de wensen van jezelf en de wensen van je werkgever op elkaar aansluiten. Is dat het geval, dan kun je gezamenlijk een ontwikkelingsplan uitstippelen, waar het volgen van een opleiding mogelijk deel van uitmaakt. Lopen jullie wensen uiteen, dan is het goed om van elkaar te weten waar je naar toe wilt, om vervolgens te kijken waar je elkaar kunt vinden.

### Tip

Het kan zijn dat er binnen het bedrijf of vanuit de cao een persoonlijk ontwikkelingsbudget beschikbaar is. Voor het uitvoeren van je eigen ontwikkelingsplan kun je mogelijk gebruik maken van dit budget.



### Uit de praktijk

Na het verkrijgen van het Ervaringscertificaat ben ik meteen met de bachelorstudie begonnen. Alles ging heel snel omdat ik graag meteen wilde starten met de studie. Ik moest een interne mentor zoeken die me tijdens de studie zou begeleiden. Hiervoor heb ik zelf contact gezocht met een projectmanager binnen Menzis die ik had leren kennen van een project en die veel expertise in huis had. Met hem heb ik tijdens mijn studie bijna wekelijks contact gehad. Hij heeft me enorm gesteund en ik heb veel aan zijn expertise gehad. Een aantal collega's die hetzelfde traject hebben gelopen, hadden ook minder goede ervaringen met hun mentor. Een goede mentor is erg belangrijk in zo'n intensief opleidingstraject. Inmiddels heb ik mijn studie afgerond en mijn diploma gehaald. Ook heb ik een nieuwe functie gekregen: stafbureau Besturingen en Kwaliteit ICT, waarin de studies heel mooi samenkomen. En ben ik zelf mentor geworden van twee collega's die gestart zijn met een studie Bedrijfskunde. Op deze wijze hoop ik mijn goede ervaring met mijn mentor over te kunnen brengen.

Bert Holtkamp



INZETBAARHEID

ERVARING

WIL

## Stap 10

Actueel houden  
van je portfolio

## Actueel houden van je portfolio

**Je bent nu aangekomen bij de laatste stap van dit stappenplan, namelijk het borgen van het vele werk dat je inmiddels hebt verricht. De grootste klus is waarschijnlijk het opstellen van je portfolio geweest. Deze portfolio is de basis geweest van het Ervaringscertificaat. Het zou een gemiste kans zijn om met het behalen van je Ervaringscertificaat je portfolio in de bureaulade op te bergen om er vervolgens nooit meer naar te kijken.**

Je staat nu voor de uitdaging om je portfolio bij te houden. Neem elke ervaring die je rijker bent op in je portfolio. Op deze manier blijft je portfolio actueel en kun je je portfolio blijven gebruiken voor:

- gesprekken met je leidinggevenden
- opstellen van ontwikkelingsplannen
- volgen van een opleiding
- volgen van een traject loopbaanoriëntatie
- zoeken en vinden van een andere baan

### Uit de praktijk

“Mijn portfolio ligt zeker niet in een bureaulade. Daar is de map veel te dik en waardevol voor. Ik ga vooral proberen mijn cv goed bij te houden. Ik kan in mijn cv dan verwijzingen opnemen naar mijn portfolio. Zo blijft alles up-to-date. Mijn cv gebruik ik vooral voor sollicitaties. Na het behalen van mijn diploma heeft het uitzendbureau me in vaste dienst genomen voor 32 uur per week. Ik doe heel veel verschillende werkzaamheden in de jeugdzorg. Als ik naar een nieuwe opdrachtgever ga, kan ik mijn cv meenemen. Ik vertel dan tevens over mijn EVC-traject en het diploma dat ik daarmee heb gehaald. Ik laat zien dat het niet zomaar een stukje papier is dat ik heb gekregen. Ik heb er veel voor moeten doen. Opdrachtgevers waarderen dit en dat wordt beloofd.”

Klaas Bos

## Uit de praktijk

“Een traject Ervaringscertificaat zou ik zeker ook anderen aanraden. Als je echt een diploma wilt, kan het je enorm helpen. Wel vind ik het belangrijk dat werknemers goed weten waar ze aan beginnen. Goede informatie is daarvoor cruciaal. De informatie die te vinden is op websites geeft een te algemeen beeld. Het lijkt net alsof alles wat je hebt gedaan, ervaringen zijn die je mee kunt nemen. Mijn ervaring is dat alleen ervaringen uit het directe werkveld in de juiste richting waarde hebben. Goede begeleiding is daarnaast ook van groot belang. Als je begeleid wordt door iemand die veel afweet van EVC en daar ook daadwerkelijk praktijkervaring mee heeft, kan dat heel veel tijd schelen en ellende besparen. Er is dus nog een hoop te doen.”

Klaas Bos

Het Ervaringscertificaat is mij goed bevallen. Ik heb mijn studietijd bovendien als heel uitdagend ervaren. Geen spijt dus. Aan het begin heb je eigenlijk maar een ding voor ogen en dat is het behalen van het papiertje (ik werkte al jaren op hbo-niveau en wilde dat nu wel eens bevestigd zien), maar als ik terugkijk heeft het me veel meer gebracht. Het Ervaringscertificaat leverde niet alleen vrijstellingen op maar geeft ook een beeld van waar je staat en dat is erg goed voor je eigenwaarde.

Bert Holtkamp





## Deel 3

# Als OR of PVT aan de slag

Het kan zijn dat je niet als individuele werknemer betrokken bent bij het Ervaringscertificaat, maar dat je vanuit jouw rol als ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging te maken krijgt met het Ervaringscertificaat. Zo kan het zijn dat je als OR of PVT zelf het initiatief wilt nemen om het Ervaringscertificaat binnen de organisatie te introduceren. Of dat je als OR of PVT met een instemmingverzoek te maken krijgt. Of er is een cao-afspraken over het Ervaringscertificaat en als OR of PVT wil je je controlerende rol uitvoeren.





## Eigen initiatief over het Ervaringscertificaat

**Het Ervaringscertificaat biedt veel kansen voor werknemers, maar ook voor werkgevers. Het kan werknemers helpen om sterker te staan in hun werk, makkelijker een (andere) baan te vinden of om in aanmerking te komen voor een verkorte opleiding. Het Ervaringscertificaat kan daarnaast ook voor de werkgever interessant zijn. Het kan opleidingskosten verkleinen, de inzetbaarheid en motivatie van werknemers vergroten en de werkgever een aantrekkelijk(er) imago bezorgen.**

Helaas is nog steeds een groot deel van de werkgevers en werknemers onbekend met het instrument. De kans is dan ook groot dat jouw werkgever nog nooit van het Ervaringscertificaat heeft gehoord of in ieder geval niet bekend is met de inhoud en de meerwaarde ervan. De OR of PVT kan in dat geval een belangrijke rol spelen bij het introduceren van het Ervaringscertificaat binnen de organisatie. De WOR geeft de OR of PVT ruimschoots de gelegenheid om met eigen initiatieven te komen. Dat kan in een overlegvergadering, wanneer de OR zelf met ideeën komt en zo gebruikmaakt van het mondeling initiatief recht. Maar ook buiten de vergadering om heeft de OR veel mogelijkheden.

Het schriftelijk initiatiefrecht is een sterk middel als het goed wordt gebruikt. Dit betekent dat je als OR of PVT het Ervaringscertificaat zelf op de agenda kunt zetten, ook al heeft dit voor de directie nog geen prioriteit of is er nog helemaal geen aandacht voor. Doe je dit als OR schriftelijk, dan krijg je ook een papieren toelichting terug. Bovendien komt het onderwerp gegarandeerd in één vergadering aan de orde. Het voorstel krijgt zo alle aandacht.

Het schriftelijk initiatiefrecht kan dus uitkomst bieden als je als OR of PVT aandacht wilt vragen voor het Ervaringscertificaat, maar ook als je als OR of PVT zelf een concreet voorstel wilt doen om het Ervaringscertificaat te introduceren in de organisatie.

De WOR geeft een aantal regels voor het schriftelijk initiatiefrecht.

- Je moet het voorstel schriftelijk indienen en voorzien van een toelichting
- Het voorstel wordt in ten minste één overlegvergadering besproken
- Vervolgens zet de werkgever op papier of en in hoeverre hij het voorstel overneemt en waarom (niet)

### **Een goede voorbereiding...**

Wil je als OR of PVT aan de slag met het schriftelijk initiatief? Dan is een goede voorbereiding het halve werk. Schat de kansen goed in en stem de aard van het voorstel over het Ervaringscertificaat af op de houding van de directie. Met de volgende vijf stappen kom je op een gedegen manier tot een voorstel dat een grote kans van slagen heeft.



## Stap 1: In kaart brengen van aanleiding en doelstelling

Stel een eigen verlanglijstje op. Wat vind je als OR of PVT zelf belangrijk? Wat kan volgens de OR of PVT beter? Wat is de belangrijkste aanleiding om het Ervaringscertificaat te willen introduceren.

### Voorbeelden

- Het is wenselijk om te kijken of de talenten van werknemers optimaal worden benut. Het Ervaringscertificaat kan meten over welke competenties werknemers beschikken, waardoor talenten van werknemers optimaler kunnen worden ingezet.
- In de organisatie werken veel werknemers met ervaring. Om de arbeidsmarktpositie van deze groep werknemers te versterken, is het wenselijk om te weten wat de ervaring waard is.
- De kennis en ervaring van werknemers moet naar een hoger niveau getrokken worden om de laatste ontwikkelingen bij te kunnen houden. Om daar gericht aan te kunnen werken is het belangrijk te weten wie op welke niveau werkt en welke scholing en begeleiding nog nodig is om het gewenste niveau te bereiken.
- De organisatie wil aan een bepaalde (kwaliteit)standaard voldoen, waarvoor werknemers een hoger opleidingsniveau moeten hebben. Om dit te bereiken is het belangrijk te weten wie op welke niveau werkt en wat nog nodig is om het gewenste niveau te bereiken.
- De organisatie gaat een deel van de activiteiten outsourcen. Het is mogelijk om de werknemers die dit betreft op andere plaatsen in te zetten. Het Ervaringscertificaat kan helpen om in kaart te brengen over welke competenties deze werknemers al beschikken en wat eventueel nog nodig is.

Hoe kan het Ervaringscertificaat bijdragen aan ondernemingsdoelstellingen en aan persoonlijke doelstellingen van werknemers?

Voor het bepalen van de ondernemingsdoelstelling is het raadzaam om aan te sluiten bij al geformuleerd beleid. Denk daarbij bijvoorbeeld aan een bestuursplan, beleidsplan, meerjarenplan of aan bedrijfsplannen.

## Voorbeelden

### **Bijdrage EVC aan ondernemingsdoelstellingen:**

- Vergroot de inzetbaarheid en flexibiliteit van werknemers
- Draagt bij aan een gezond personeelsbeleid; maakt werknemers bewust van loopbaanmogelijkheden en verlaagt de drempel om zich te ontwikkelen
- Verlaagt opleidingskosten
- Motiveert werknemers
- Draagt bij aan goed werkgeverschap

### **Bijdrage EVC aan werknemersdoelstellingen:**

- Werknemers staan sterker in het werk (vergroot zelfvertrouwen en laat zien welke talenten werknemers in huis hebben)
- Helpt bij het vinden van ander werk
- Verkort opleidingstrajecten van werknemers

## ► **Stap 2 Verdiep je als OR in het onderwerp**

Wat weet je als OR van het onderwerp Ervaringscertificaat? Ga na wat er in de onderneming speelt op dit gebied en gebruik daarvoor het informatierecht. Ga na op welke wijze het Ervaringscertificaat zou passen in bestaand HRM-beleid of opleidingsbeleid. Verdiep je in de breedte en kijk hoe het Ervaringscertificaat daarin een waardevolle aanvulling zou kunnen zijn. Vraag ook de achterban (werknemers) wat zij van het onderwerp vinden. Je kunt bijvoorbeeld werknemers hierover interviewen of een enquête uitzetten.



### **Met interviews en enquêtes kun je als OR of PVT bijvoorbeeld inzicht krijgen in:**

- Zijn werknemers bekend met het?
- Is er mogelijk behoefte aan het Ervaringscertificaat onder werknemers? En zo ja, welke groepen betreft dit?
- Wat zijn volgens werknemers de belangrijkste kansen met het Ervaringscertificaat? Kansen voor werknemers? Kansen voor werkgevers?
- Wat zijn mogelijke belemmeringen waar je tegenaan loopt bij de introductie van het Ervaringscertificaat

### **Stap 3 Verdiep je in de werkgever**

Wat vindt de directie eigenlijk van het Ervaringscertificaat? Een voorstel heeft meer kans van slagen als je kunt aansluiten bij de prioriteiten en ideeën van het management. Bovendien kun je zo het voorstel scherper stellen. Zet het onderwerp eerst eens op de agenda van een overlegvergadering en peil de bereidheid van de directie om iets met het Ervaringscertificaat te gaan doen.

### **Stap 4 Formuleer het voorstel**

Stel vast wat je uiteindelijk op de lange termijn wilt bereiken en bepaal wat je nu met het schriftelijk initiatief wilt bereiken. Zie dat laatste als een eerste stap. Bepaal de eerste stap op basis van de houding van het management. Beter in meerdere stappen slagen, dan in één grote stap de eigen glazen ingooien en werk voor niets doen. Bepaal het doel zo concreet mogelijk en schroom niet om heel klein te beginnen.

#### **Een voorbeeld**

Zo zou je als OR of PVT als einddoel kunnen hebben dat je vindt dat alle werknemers het recht hebben om via het Ervaringscertificaat een vakdiploma te halen. Je zou in dat geval een voorstel kunnen doen om te beginnen met een pilot, waarin je eerst aan de slag gaat met het Ervaringscertificaat voor een beperkte groep medewerkers met een specifieke doelstelling. Bepaal dan goed wat de doelstelling is en waarom juist deze groep in aanmerking zou moeten komen voor het Ervaringscertificaat. Zo kan het bijvoorbeeld wenselijk zijn om een bepaalde functiegroep het Ervaringscertificaat aan te bieden omdat voor een bepaalde certificering aangetoond moet worden dat juist deze functionarissen over specifieke diploma's moeten beschikken. Of je wilt juist in het kader van het langer inzetbaar houden van oudere medewerkers aan de slag gaan met het Ervaringscertificaat en deze groep een ontwikkelingskans aanbieden.

Op basis van de geformuleerde doelstelling kom je tot een concreet voorstel. Het voorstel wordt op papier gezet en aan de werkgever aangeboden. Probeer ook in het voorstel zo concreet mogelijk te zijn. Neem daarin de uitkomsten van alle eerdere stappen op.



### Het voorstel

1. Aanleiding
2. Ondernemingsdoelstelling (aansluiten bij bestuursplan/beleidsplan/meerjarenplan/bedrijfsplan)
3. Werknemersdoelstelling (werknemersonderzoek)
4. Voorstel: Wat stel je als OR of PVT (concreet) voor
5. Context: hoe past het onderwerp in al bestaand beleid of sluit het hierbij aan (HRM-beleid)?

## ➤ Stap 5: Het voorstel wordt ingediend

Afhankelijk van de reactie van de bestuurder kan de OR of PVT de volgende actie ondernemen:

### **Werkgever neemt het voorstel over**

Als de werkgever na het ontvangen van het schriftelijke voorstel besluit het onderwerp zelf op te pakken, heb je het relatief gemakkelijk. Je kunt dan met de werkgever afspraken maken over de betrokkenheid van de OR of PVT bij het vervolg. Als OR of PVT kun je een meer controlerende rol op je nemen. In dat geval spreek je de termijnen af en bewaak je de uitvoering. Ook kan het zijn dat je als OR of PVT een meer inhoudelijke rol wilt spelen. Je zou dan kunnen voorstellen om een werkgroep of projectgroep op te richten die met het Ervaringscertificaat aan de slag gaat en waarin de OR of PVT kan participeren. Maar wat als de directie tegen het voorstel is of twijfelt? Afhankelijk van haar houding kun je de juiste stappen zetten.

### **De werkgever neemt het voorstel niet over en bespreekt het niet in de overlegvergadering**

Verwijs in dat geval naar de wet: artikel 23, lid 3. Stel een datum van overleg vast waarin je het voorstel wilt bespreken. Geef aan dat de OR of PVT bereid is om het voorstel verder uit te werken, indien de werkgever dat wenselijk acht.



### **WOR Artikel 23 lid 3**

De ondernemingsraad is ook buiten de overlegvergadering bevoegd aan de ondernemer voorstellen te doen. Een dergelijk voorstel wordt schriftelijk en voorzien van een toelichting aan de ondernemer voorgelegd. De ondernemer beslist over het voorstel niet dan nadat daarover ten minste eenmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed aan de ondernemingsraad mee, of en in hoeverre hij overeenkomstig het voorstel zal besluiten.

De werkgever moet tenminste eenmaal in een overlegvergadering met de OR of PVT over het onderwerp praten. Vraag in dit overleg naar de redenen waarom de werkgever niet akkoord gaat met het voorstel. Probeer de weerstand zo goed mogelijk in kaart te brengen. Is de weerstand inhoudelijk of praktisch van aard? Dan zou een aangepast voorstel wellicht wel een kans van slagen hebben. Ook kan het zijn dat de werkgever wel iets in het voorstel ziet, maar de timing niet gunstig vindt. Spreek in dat geval af wanneer het voorstel opnieuw besproken kan worden. De werkgever zal na het overleg waarin het voorstel met de OR of PVT is besproken zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed moeten aangeven waarom de werkgever (nog) niet mee kan gaan in het voorstel van de OR.

## **Instemmingverzoek of advies over het Ervaringscertificaat**

De OR of PVT heeft vanuit de WOR instemmingsrecht op reguleringen op het gebied van opleidingsbeleid. Het kan zijn dat binnen het opleidingsbeleid van de organisatie ook de mogelijkheid tot het Ervaringscertificaat wordt geboden. In dat geval krijgt de OR of PVT ook met het Ervaringscertificaat te maken en behoeft de ondernemer instemming van de OR of PVT op dit gebied.



### **Artikel 27 WOR**

De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van onder andere:  
*een regeling op het gebied van de personeelsopleiding*

Het is aan de OR of PVT om een voorgenomen besluit op het terrein van het Ervaringscertificaat als onderdeel van het opleidingsbeleid goed te beoordelen. Het is dan goed om vooral naar de randvoorwaarden te kijken waarbinnen het Ervaringscertificaat wordt aangeboden. Vragen die een OR of PVT zich in dat geval kunnen stellen, zijn:

1. Sluit de inzet van het Ervaringscertificaat aan bij de doelstellingen die de organisatie zich de komende periode stelt?
2. Onderschrijft de OR of PVT de doelen die de organisatie nastreeft met het inzetten van het Ervaringscertificaat? Gebruikt de organisatie het bijvoorbeeld om haar eigen doelstellingen te realiseren, hanteert men het om medewerkers te binden aan de organisatie of juist om de persoonlijke groei van medewerkers te stimuleren?
3. Is het onderwerp Ervaringscertificaat voldoende verankerd in het systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen, zodat het mogelijk is de behoefte aan een Ervaringscertificaat helder te krijgen?
4. Houdt men voldoende rekening met de overige ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie die de komende tijd een reactie behoeven?
5. Is helder wie verantwoordelijk is voor het inzetten van het Ervaringscertificaat als instrument en heeft deze functionaris daar ook voldoende faciliteiten voor?
6. Is het de OR of PVT helder welke criteria de organisatie hanteert om keuzes te maken over het wel of niet inzetten van het Ervaringscertificaat?
7. Stelt de organisatie in haar begroting jaarlijks een budget vast en is dit realistisch, gelet op de behoefte die de organisatie kent?
8. Krijgt iedere afdeling een vast budget of stelt de organisatie jaarlijks op basis van een inventarisatie vast welk budget welke afdeling hiervoor nodig heeft?
9. Kent de OR de eisen die de organisatie stelt aan de aanbieder van het Ervaringscertificaat? Heeft de OR daar nog aanvullingen op? (Zie de checklist in deel 2 van deze handreiking.)
10. Volgt de organisatie de aanwijzingen die de eigen cao geeft over het inzetten van het Ervaringscertificaat?
11. Formuleert de organisatie heldere afspraken over de te bieden vergoedingen van het Ervaringscertificaat, eventuele reiskosten en de tijdsinvestering?
12. Vindt vroegtijdig overleg met medewerkers plaats over het inplannen van door de organisatie verplicht gestelde uitvoering van een Ervaringscertificaat?
13. Op welke wijze vindt een evaluatie van het beleid plaats? Kan de OR of PVT hier ook aandachtspunten voor aandragen?
14. Ontvangt de OR of PVT jaarlijks een evaluatie van het beleid en wordt dit besproken, zodat de OR inzicht krijgt in de investeringen en de resultaten van het beleid?
15. Evalueert de organisatie ieder jaar de samenwerking met de aanbieders die het Ervaringscertificaat verzorgen?

Ook kan het zijn dat de OR of PVT advies en/of instemming wordt gevraagd over een regeling op het gebied van opleidingsbeleid waarin het Ervaringscertificaat niet is opgenomen. Ook in dat geval is het goed om als OR of PVT na te gaan of het introduceren van het Ervaringscertificaat een wenselijke aanvulling op de voorgestelde regeling kan zijn.

## Het Ervaringscertificaat in de cao en sociaal plan

Als er in de cao een afspraak is gemaakt over het inzetten van het instrument Ervaringscertificaat, dan heb je hier als OR of PVT mee te maken. In artikel 28 van de Wet op de Ondernemingsraden is voor de OR of PVT namelijk een rol weggelegd als het gaat om collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen. De wet gaat er vanuit dat de OR of PVT de naleving van de gemaakte afspraken in de cao zoveel mogelijk bevordert.



### **Artikel 28 van de WOR**

De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, alsmede van de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.

Als OR of PVT is het dan ook goed om te kijken of er collectieve afspraken bestaan over het inzetten van het Ervaringscertificaat. In sommige cao's zijn hierover hele concrete afspraken gemaakt, zoals bijvoorbeeld in de cao voor de Rabobank. In andere cao's zijn de afspraken over het Ervaringscertificaat veel minder concreet en is het lastiger om de naleving kwantitatief en kwalitatief te controleren.





### **Cao Rabobank**

Medewerkers die een functie vervullen op mbo-niveau, maar niet over een mbo-diploma beschikken, kunnen deelnemen aan een EVC-procedure. Deze procedure toont aan op welke onderdelen de medewerker vrijstelling krijgt als hij een mbo-opleiding gaat volgen. De kosten van de procedure worden betaald door de werkgever. De mogelijkheid om deel te nemen aan een EVC-procedure geldt voor de duur van de cao: van 1 mei 2009 tot 1 februari 2010. Het volgen van een EVC-procedure en de eventueel daarna te volgen mbo-opleiding worden door de medewerker en leidinggevende besproken en vastgelegd in het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP). Voor de kosten en tijdsbesteding van de mbo-opleiding geldt de regeling Studiefaciliteiten voor loopbaangerichte opleidingen.

Voor de EVC-procedure gelden enkele specifieke voorwaarden:

- de mogelijkheid geldt alleen voor de mbo4-opleidingen Bank- en Verzekeringswezen, Administratie, Marketing & Communicatie of Directiesecretaresse/Managementassistent
- de medewerker moet de mbo-opleiding starten binnen één jaar na afronding van de EVC-procedure
- de mbo-opleiding mag maximaal twee jaar duren;
- het laatste beoordelingsresultaat van de medewerker moet tenminste 'goed' zijn geweest

Het is ook mogelijk om een EVC-procedure op hbo-niveau te volgen. Hiervoor is toestemming van de leidinggevende nodig. De kosten van de EVC-procedure worden in dat geval betaald door de werkgever.

Als OR of PVT is het belangrijk om gemaakte afspraken over het Ervaringscertificaat regelmatig met de bestuurder te bespreken. Tijdens een overlegvergadering kun je als OR of PVT om de laatste stand van zaken vragen. Mocht een afspraak worden nageleefd, dan kunnen de resultaten worden geëvalueerd. Mocht de afspraak niet worden uitgevoerd, dan is het goed om te vragen wat de reden hiervan is en wanneer men voornemens is dit wel te gaan doen. Als OR of PVT kun je hierbij een kritische rol spelen. Ook kun je de bestuurder helpen door inhoudelijk een aantal tips over de uitvoering mee te geven.



### **Algemene tips bij het uitvoeren van cao-afspraken over het Ervaringscertificaat**

1. Zorg voor een goede voorlichting aan medewerkers over het Ervaringscertificaat en de cao- afspraak die hierover is gemaakt.
2. Informeer niet alleen de medewerkers over de afspraak, maar zorg ervoor dat ook de leidinggevenden bekend zijn met de afspraak.
3. Borg de afspraak over het Ervaringscertificaat in het reguliere HRM-beleid.
4. Indien de afspraak over het Ervaringscertificaat een pilot of project betreft, zorg dan voor een goede projectinrichting. Benoem een projectleider en vorm een projectteam.
5. Indien de afspraak over het Ervaringscertificaat in de cao nog verdere uitwerking behoeft, zorg dan dat er vervolgsafspraken worden gemaakt over de verdere uitwerking van de afspraak. Als OR of PVT kun je hier prima een rol in vervullen.

### **OR bij sociaal plan**

Als OR kun je ook om advies gevraagd worden bij een voorgenomen reorganisatie. Een sociaal plan kan in een situatie van reorganisatie de voorzieningen regelen die werknemers ontvangen bij collectief ontslag. Een sociaal plan komt tot stand door onderhandelingen tussen werkgever en vakorganisaties.

Het Ervaringscertificaat kan helpen bij het vinden van een nieuwe baan. In sociale plannen wordt het Ervaringscertificaat dan ook steeds vaker opgenomen als voorziening. Zo kan bijvoorbeeld zijn afgesproken dat vertrekkende werknemers een budget ontvangen dat ze zelf kunnen inzetten voor scholing, begeleiding, Ervaringscertificaat of anderszins.

In het geval van een reorganisatie waarbij sprake is van collectief ontslag, is het belangrijk om als OR goed af te stemmen met de vakbonden. Samen kun je ervoor pleiten om de mogelijkheid om te komen tot een Ervaringscertificaat op te nemen in het sociaal plan.

## Bijlage: Het ABC van het Ervaringscertificaat

Assessment	De beoordeling van je opgedane ervaring (competenties) zoals beschreven in het portfolio.
Assessoren	De beoordelaars.
Civiel effect	De mogelijkheid om na het doorlopen van de EVC-procedure ook toegelaten te worden tot een opleiding of beroepsgroep op basis van de uitkomst van de EVC-procedure.
Competenties	Combinatie van kennis, vaardigheden en houding die de persoon in staat stellen een verwachte bijdrage te leveren.
Ervaringscertificaat	Het document waarin het resultaat van de competentiemeting is beschreven. Het Ervaringscertificaat beschrijft onder meer welke competenties de kandidaat heeft in vergelijking met de gehanteerde EVC-standaard, een onderbouwing van de beoordeling, het loopbaandoel van de EVC-kandidaat en de aanbevelingen om het loopbaandoel te realiseren.
EVC	Afkorting voor Erkenning Verworven Competenties. Steeds vaker wordt deze term vervangen door de term Ervaringscertificaat. Het Ervaringscertificaat kun je zien als een cv dat met bewijsmaterialen is onderbouwd en getoetst door erkende aanbieders.
EVC-aanbieder	Een organisatie die de EVC-procedure afneemt. Een erkende aanbieder is een organisatie die volgens de principes en uitgangspunten van de EVC-code de procedures aanbiedt en als zodanig is opgenomen in het Nederlandse register van EVC-aanbieders.
EVC-rapportage	Idem aan Ervaringscertificaat.
EVC-register	Register waarin alle erkende aanbieders van het Ervaringscertificaat zijn opgenomen.
EVC-traject	Het traject dat doorlopen moet worden om te komen tot het Ervaringscertificaat. Dit traject bestaat tenminste uit het verzamelen van ervaringen en bewijsstukken daarvan in een portfolio en het laten beoordelen van het portfolio door een (erkende) aanbieder.
EVP	Afkorting voor Ervaringsprofiel. (Ervaringscertificaat zonder beoordeling)
Kwalificatieprofiel	Het profiel (beroep/functie/opleiding) waarmee je je eigen competenties wilt laten vergelijken.

Kwaliteitscode EVC	Code waarin afspraken staan over de manier waarop met de procedure en de afgifte van certificaten moet worden omgegaan.
O&O fonds	Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.
Portfolio	Map waarin je jouw opleidingen, werkervaringen en competenties beschrijft en waarin je bewijsstukken daarvan verzamelt. Soms is het een vragenlijst in plaats van een map.