

## WAT IS EVC?

In het besluit van het CCvD Archeologie van 22 mei 2008 over de afweging van belangen (belang van competentie-eisen versus opgebouwde economische belangen) speelt het begrip EVC een belangrijke rol. In deze notitie een korte introductie op het begrip EVC en de achtergronden van EVC.

EVC betekent 'Erkennen van Verworven Competenties' of 'erkennen van Elders Verworven Competenties'.

EVC kent een lange ontwikkelingsgang. Het startsein ligt in Nederland bij de commissie Wagner in het begin van de jaren negentig. Innovaties in het Nederlandse beroepsonderwijs werden noodzakelijk geacht zodat deze beter zou kunnen sluiten bij de behoefte van het bedrijfsleven. Daarin werd de EVC gedachte geïntroduceerd, eerst vanuit het smalle begrip "kwalificatie" (EVK) later vanuit het perspectief van de "competenties" (EVC). Competenties als randvoorwaarden voor een succesvolle carrière. Nu treffen we binnen het huidige onderwijssysteem EVC vooral aan op VBO en MBO niveau. In mindere mate binnen het stelsel van hoger en academisch onderwijs.

We zien dat EVC op dit moment vooral wordt toegepast voor degene wiens employability door allerlei maatschappelijke ontwikkelingen in het geding komt. Hetzij omdat het werk, dat men vaak jarenlang heeft uitgeoefend, door de globalisering wordt verplaatst naar elders, dan wel dat er verdringing optreedt door toetreders op de arbeidsmarkt vanuit andere landen, van binnen en buiten de EU.

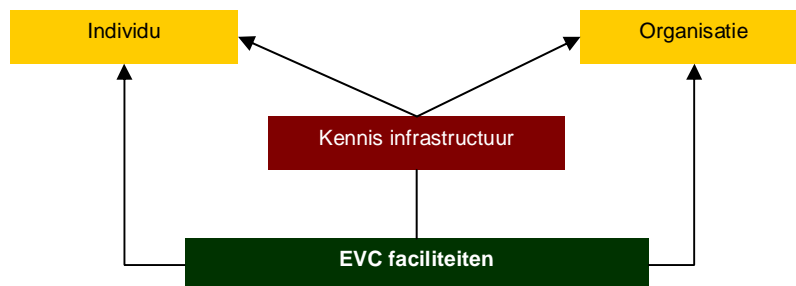
Hoewel er anno 2008 een behoorlijke krapte op de arbeidsmarkt is ontstaan, waardoor men in het algemeen redelijk eenvoudig ander vervangend werk kan vinden, blijft het voor de nieuwe werkgever erg moeilijk een oordeel te geven in hoeverre het competentieprofiel van een eventuele nieuwe medewerker aansluit bij het voor de functie vereiste profiel.

Ook in andere landen (Frankrijk en Duitsland) doet zich dit verschijnsel voor ten gevolge waarvan er stelsels zijn ontstaan om competenties officieel te erkennen. Hierdoor ontstaat er voor iedereen een herkenbaar profiel. Omdat het daarbij gaat om competenties die zijn ontwikkeld op basis van ervaring en on the job training, dus buiten een reguliere opleidingsomgeving, spreekt men in dit kader ook wel van (erkenning van) *Elders Verworven Competenties*.

In aansluiting op deze ontwikkeling zien we tegenwoordig dat binnen bedrijven en instellingen een sterke focus ontstaat op competentieontwikkeling in relatie tot bedrijfsontwikkeling. De achterliggende vraag daarbij is dan 'welke nieuwe competenties zijn nodig om in een veranderende productieomgeving (bv. Heinz, Nedcar, Rockwool, Corus) succesvol te opereren?' En zijn de huidige medewerkers voldoende uitgerust? Dezelfde krapte op de arbeidsmarkt dwingt werkgevers er nu toe om de focus te verleggen naar gerichte competentie ontwikkeling op basis van een noodzakelijk toekomstig profiel. Daarmee wordt EVC een stuk gereedschap welke door de P&O afdeling van de organisatie als human resource management instrument wordt ingezet. We zien daar dat EVC de basis vormt voor de ontwikkelingsgesprekken en de daaruit voortvloeiende persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's).



EVC kan daarom vanuit deze twee richtingen als volgt worden voorgesteld:



Op HBO-niveau zien we momenteel een verdere uitwerking van de toepassing van EVC bij de toelating van studenten binnen diverse studierichtingen. Zij krijgen met de EVC vrijstellingen op grond waarvan de studieduur sterk kan worden verkort.

Binnen de Open Universiteit zien we ook meer en meer de mogelijkheden van EVC om degene met een deficiënt toelatingsprofiel toch te erkennen en zo, bij lerarenopleidingen, de zij-)instroom te versterken.

Wat alle EVC trajecten in ieder geval gemeenschappelijk hebben, is hun basisstructuur. Deze bestaat uit een aantal elementen die in onderstaand diagram zijn weergegeven:

