

**Toekomstbestendige inrichting
van een systeem voor validering
Implementatieplan**

Colofon

Titel: Toekomstbestendige inrichting van een systeem voor validering. Implementatieplan
Auteur : Kenniscentrum EVC in opdracht van de Convenantpartners
Versie: 1.0
Datum: 6 januari 2014
Projectnummer: 12684.01

Kenniscentrum EVC ■ ■ ■



Kenniscentrum EVC
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 030-6374711
www.kenniscentrumevc.nl

© Kenniscentrum EVC 2014

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

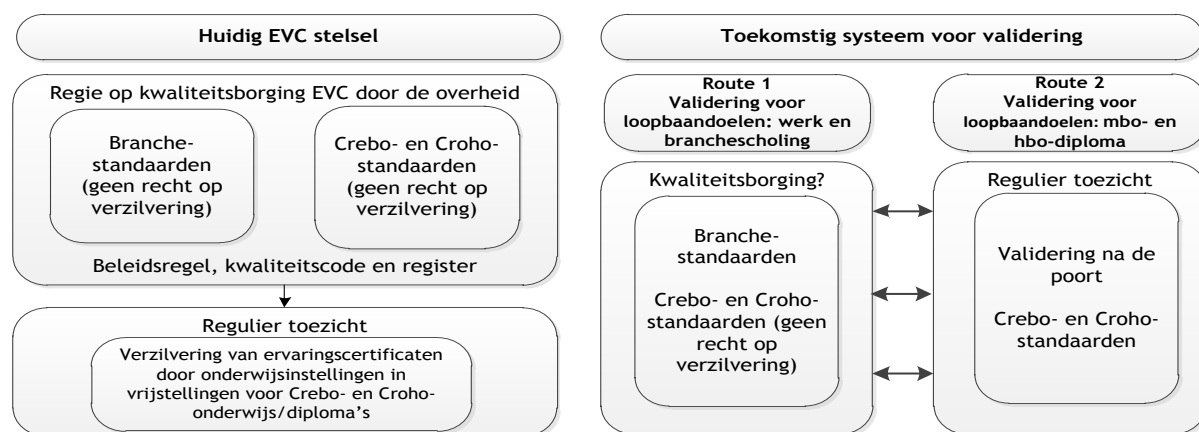
1	Aanleiding	1
2	Inleiding	3
3	Van 'one size fits all' naar variatie en eigenaarschap	5
4	Validering op de arbeidsmarkt	7
5	Validering binnen onderwijs	11
6	De rol van aanbieders	15
7	Verbindingen tussen arbeidsmarkt en onderwijs	17
8	Implementatieplan	19
	Bijlage 1 Raadpleging: zelfregie met steuntje in de rug	21
	Bijlage 2 Voorbeelden van arrangementen	27

1 Aanleiding

Het huidige evc-stelsel heeft de afgelopen jaren positief bijgedragen aan benutting van eerder verworven competenties voor de verdere loopbaanontwikkeling. In het huidige stelsel zijn echter problemen geconstateerd met betrekking tot de kwaliteit, kwantiteit en effectiviteit (verzilvering) van het ervaringscertificaat. Om die reden heeft de minister eind 2012 aangekondigd dat een herbezinning op het huidige stelsel nodig is uitmondend in een voorstel voor een toekomstbestendige inrichting van een systeem voor validering van resultaten uit non-formeel en informeel leren met een implementatieplan.

In de eerste helft van 2013 is onder regie van de Convenantpartners EVC na raadpleging van relevante landelijke stakeholders een voorstel ontwikkeld voor één toekomstig systeem van validering van leerresultaten langs twee routes (5 juni 2013). Dat voorstel is aangeboden aan de minister. De twee routes zijn:

- 1 Route arbeidsmarkt: validering van leerresultaten voor loopbaandoelen betreffende de arbeidsmarkt en non-formele scholing (branchestandaarden). Vraagstukken voor het implementatieplan zijn: wie erkent branchestandaarden als standaarden voor validering, welke kwaliteit van aanbieders is vereist, wie houdt toezicht op de kwaliteit, is het wenselijk een register aan te leggen voor erkende aanbieders en procedures of het bestaande register daarop aan te passen?
- 2 Route onderwijs: validering van leerresultaten voor loopbaandoelen betreffende formeel onderwijs (mbo en hoger onderwijs diploma's). Als het loopbaandoel gericht is op een formeel diploma, dan start het onderwijs- en/of examenproces met validering binnen de poort. Het toezicht op de kwaliteit valt onder het regulier toezicht van de Inspectie. Een register van erkende aanbieders en procedures is niet meer nodig.



Een belangrijke conditie voor nadere uitwerking van het toekomstig stelsel en het implementatieplan is, dat er maatregelen/instrumenten zijn voor een zo goed mogelijke verbinding tussen de twee routes, zoals de wijze van beschrijving van standaarden in termen van leerresultaten, benutting van het European Qualification Framework (EQF)/Nederlands Kwalificatiekader (NLQF) voor de niveau aanduiding van standaarden, afspraken tussen aanbieders uit beide routes om een goede overgang te bespoedigen met in achtname van ieders rol en verantwoordelijkheden.

2 Inleiding

Dit implementatieplan is ontwikkeld in opdracht van de Convenantpartners in casu de Stuurgroep EVC¹. Het geeft de activiteiten weer voor de transitie naar een toekomstbestendig systeem van validering in de periode 2014 tot 2016. Het implementatieplan dient gezien te worden als een bijlage bij *Validering van leerresultaten uit non-formeel en informeel leren. Voorstel voor een toekomstbestendig valideringssysteem* (juni 2013).

Aan de orde komen:

- Algemene noties over validering
- De inrichting van validering op de arbeidsmarkt
- De omslag naar validering binnen onderwijs
- De rol van aanbieders
- De verbindingen tussen beide routes voor validering
- Een overzicht van stappen (2014 tot 2016)

Het plan is gebaseerd op verschillende besprekingen met Convenantpartners, overleggen met relevante stakeholders, analyse van ontwikkelingen en achterbanraadplegingen. In de voorliggende versie zijn reacties verwerkt van Inspectie van het Onderwijs, MBO Raad, OCW, NRTO, UWV en op voordracht van de Stichting van de Arbeid: vertegenwoordigers uit organisaties van werkgevers (BOVAG, CBW-Mitex, CKO AGF, FME, VGN) en uit organisaties van werknemers (CNV, FNV, MHP).

De inrichting van validering op de arbeidsmarkt, is een zeer belangrijk vraagstuk binnen het implementatieplan, omdat hier verantwoordelijkheden opnieuw belegd moeten worden. De huidige regiefunctie van de overheid (OCW) op de kwaliteit van evc in beide routes vervalt in de toekomst. OCW neemt dan haar verantwoordelijkheid voor validering binnen onderwijs. Voor validering op de arbeidsmarkt moet een systeem voor validering ingericht worden; de vraag op de arbeidsmarkt is daarin leidend. Dit implementatieplan geeft op grond van de gesprekken tot nu nog geen definitief antwoord of er een landelijk bovensectoraal systeem voor kwaliteitsborging van validering op de arbeidsmarkt moet komen, wie dat moet dragen en financieren en of een rol van de overheid daarin noodzakelijk is.

Convenantpartners zien de eerste beelden over validering op de arbeidsmarkt als het meest haalbare resultaat voor dit moment. Definitieve besluitvorming zal plaatsvinden in de eerste helft van 2014 als onderdeel van het implementatieplan. Behoud van een kwaliteitssysteem voor erkenning van branchestandaarden als standaarden voor validering zou een minimale opbrengst kunnen zijn. Voor validering binnen onderwijs zijn de activiteiten in het implementatieplan gericht op verleiding. Validering kan niet opgelegd worden binnen onderwijs; het is een vrije keuze die sterk samenhangt met een keuze voor toegankelijkheid voor volwassenen. Convenantpartners zijn tot het besluit gekomen dat een wettelijke verankering van validering binnen onderwijs niet wenselijk en haalbaar is (zie hoofdstuk 5). De andere onderdelen van het implementatieplan zijn gericht op :

¹ vertegenwoordigers van de ministeries OCW, SZW, EZ en Stichting van de Arbeid) door het Kenniscentrum EVC. Het Kenniscentrum EVC maakt in 2014 deel uit van het Nederlands Partnerschap voor Leven Lang leren, daaronder vallen dan ook het NCP NLQF en ECVET pilots

- verkenning van de rol van aanbieders -en mogelijk beoordelende organisaties- in de verbreding naar validering en een kwaliteitssysteem (waarin onder andere vast te leggen dat er bij validering gewerkt wordt met erkende standaarden)
- het stimuleren van verbindingen tussen beide routes door benutting van nieuwe instrumenten naast validering/evc zoals NLQF en ECVET via het Nederlands Partnerschap Leven Lang Leren (opdrachtgever OCW).

Het plan is op 19 december definitief vastgesteld door de Convenantpartners en wordt vervolgens in januari 2014 aangeboden aan de minister, zo mogelijk tegelijk met het advies van de Commissie Rinnooy Kan over flexibel hoger onderwijs voor volwassenen. Flexibilisering van onderwijs en vraaggerichtheid zijn immers belangrijke randvoorwaarden voor een grotere toegankelijkheid van en deelname aan formeel onderwijs door volwassenen en werkenden op basis van uitkomsten van validering.

3 Van 'one size fits all' naar variatie en eigenaarschap

De overleggen met Convenantpartners en stakeholders uit het huidig stelsel, de raadpleging van werkgevers en werknemers leren, dat het tijd is voor een herwaardering en herpositionering van evc op de arbeidsmarkt:

- Herwaardering bestaat eruit dat het smalle en verkokerde gebruik van evc weer verbreed moet worden naar de principes achter validering: herkennen, waarderen en erkennen van leerresultaten (ómdenken en herladen begrip). Daarin is plaats voor verschillende instrumenten voor validering: van zelfassessment naar objectiever meting van leerresultaten, van minder naar meer gereguleerd. Het geheel aan mogelijke instrumenten is inmiddels beschreven in een toolbox (www.kenniscentrumevc.nl). De keuze voor een van de instrumenten is afhankelijk van loopbaandoelen van individuen en specifieke arbeidsmarktcontext.
- Herpositionering houdt in dat een nieuw systeem voor kwaliteitsborging van validering op de arbeidsmarkt moet worden afgestemd op de behoeften van werkgevers en werknemers. Vanuit vraagsturing kunnen deze in samenwerking met 'preferred suppliers' (inter)sectorale, branche- of regionale arrangementen organiseren voor ontwikkeling & opleiding, voor validering én voor mobiliteit. In dit denken passen mogelijk ook initiatieven voor validering die op dit moment buiten het huidig kwaliteitsstelsel voor evc vallen (wel toepassing van validering, echter buiten de bestaande kwaliteitscode en kwaliteitsborging zoals bij de banken, in de zorg en in enkele beroepen waar registers eisen stellen aan kwalificaties voor de beroepsuitoefening).

Op de huidige arbeidsmarkt zien we steeds meer voorbeelden van arrangementen zoals hierboven bepleit. Deze arrangementen zijn doorgaans een antwoord op kwalitatieve en kwantitatieve behoeften aan personeel (met name in de techniek). In deze arrangementen werken sociale partners en arbeidsmarktpartijen samen met opleiders (branche-opleidingen, non-formeel onderwijs, roc's) en relevante anderen (bijvoorbeeld aanbieders van valideringsinstrumenten zoals evc, evp, portfolio, een loopbaanscan). Omwille van transparantie en mobiliteit is het wenselijk dat er instrumenten en handreikingen zijn om leerresultaten uit beide werelden (onderwijs en arbeidsmarkt) te vergelijken.

Kortom van een gesegregeerde ontwikkeling (waarin evc teveel als 'stand alone' instrument wordt ingezet) naar een geïntegreerde benadering, van aanbodsturing naar vraagsturing, van 'onze size fits all' naar variatie.

Stappen in de omslag naar validering:

- 1 *Communicatie en voorlichting over (de toolbox) validering.*
- 2 *Sessies KC EVC gericht op verbreding van evc naar validering voor onderwijsinstellingen, evc-aanbieders, werkgevers en werknemers.*
- 3 *Bespreking implementatieplan met beoordelende organisaties.*
- 4 *Kennisverspreiding, waaronder beheer en onderhoud website (grootste gebruikersgroep nu zijn werknemers en werkgevers).*
- 5 *Monitoren of het werkt.*

4 Validering op de arbeidsmarkt

Op advies van vertegenwoordigers van de Stichting van de Arbeid binnen de Convenantpartners is een aantal werkgevers en werknemers geraadpleegd over validering op de arbeidsmarkt vanuit de volgende uitgangspunten:

- De (loopbaan)ontwikkeling van het individu staat centraal.
- Eigenaarschap van het systeem ligt bij sociale partners.
- Beleg verantwoordelijkheden voor het systeem zo laag mogelijk (decentraal tenzij..).
- Houd het systeem voor kwaliteitsborging eenvoudig (financiële middelen zijn beperkt).
- Leg verbinding tussen validering op de arbeidsmarkt en in het onderwijs.

De raadpleging van werkgevers en werknemers levert eerste beelden op over de inrichting van validering op de arbeidsmarkt. We spreken van eerste beelden omdat er slechts met een beperkt aantal mensen gesproken is (zie bijlage 1 voor een impressie van deze gesprekken op hoofdlijnen). In de transitieperiode worden deze beelden verder verkend en geconcretiseerd. Zo is het bijvoorbeeld wenselijk om van alle huidige houders van erkende branchestandaarden² te horen of en hoe men deze erkenning in stand wil houden.

Vanuit werkgeverszijde wordt opgemerkt dat branches/sociale partners heel goed zelf een systeem voor validering kunnen inrichten, maar dat een tijdelijk steuntje in de rug wenselijk is (de transitieperiode). De budgetten voor opleiding & scholing uit de afdracht voor de loonsom bieden mogelijkheden om middelen breder dan voor alleen opleiding & ontwikkeling in te zetten (ook voor validering, een mobiliteitscentrum of het ontwikkelen van een branchekwalificatiestructuur en een opleidingshuis). In de zorg -waaronder de gehandicaptenzorg- bestaan echter geen O&O fondsen, die via afdracht uit de cao worden gevoed. Middelen zijn door forse bezuinigingen in de sector beperkt; mogelijke bijdragen van de overheid, zoals van VWS, zijn nodig.

Waar wel O&O fondsen zijn is het volgens werkgevers en werknemers belangrijk dat ook deze oog hebben voor het inpassen van valideringsinstrumenten binnen opleiding & ontwikkeling. In de transitieperiode betekent dit dat aandacht nodig is voor het creëren van bestuurlijk draagvlak door kennis over valideringsinstrumenten, bewustwording van toegevoegde waarde van validering en het stimuleren van benutting.

Bij de verschillende werkgevers die geraadpleegd zijn is er wel een duidelijke visie en koers op onderwijs(eenheden), branchescholing en inzet van validering. Doorgaans wordt een groot belang gehecht aan initieel (beroeps)onderwijs als basis voor de beginnend beroepsoefenaar en zien werkgevers de noodzaak van verdere ontwikkeling en doorgroei in het werk (bijvoorbeeld door bijscholing, opscholing en werkervaring). Werkgevers weten echter ook dat initieel onderwijs (bijvoorbeeld een startkwalificatie) niet voor iedere werknemer haalbaar is, zeker nu er hogere eisen gesteld worden aan generieke vaardigheden voor de examinering mbo (taal, rekenen, moderne vreemde talen). Daarnaast onderkennen werkgevers dat sommige on- of laaggeschoolde werknemers in hun werk vakmanschap hebben ontwikkeld dat best zichtbaar en erkend mag worden. Het mes snijdt dan aan twee kanten: erkenning van vakmanschap werknemers als kwaliteitslabel voor werkgevers. Voor

² Dat wil zeggen branchestandaarden die erkend zijn als EVC-standaarden en die daarmee opgenomen zijn in het EVC-register van DUO.

beide groepen kunnen branchescholing en branchekwalificaties waarde hebben. Behoeftte aan validering, onderwijs & ontwikkeling of inzet van andere loopbaaninstrumenten wordt daarnaast bepaald door de specifieke arbeidsmarktsituatie in een sector of branche (is er sprake van tekorten of moeten er door bezuinigingen juist heel veel mensen uit? Zijn landelijke kwalificaties vereist of past eigen branchescholing beter bij kenmerken van sommige beroepsgroepen?).

Vertegenwoordigers van de bonden en NRTO hechten meer dan de werkgevers die we gesproken hebben aan een systeem van kwaliteitsborging voor validering op landelijk en bovensectoraal niveau. Zij geven aan dat sociale partners met de overheid (SZW en/of EZ) mogelijk in een stichting deze verantwoordelijkheid kunnen nemen met ondersteuning door een deskundige partij (zoals nu Kenniscentrum EVC).

Een dergelijke rol is echter afhankelijk van de vraag of sociale partners in de komende tijd zullen kiezen voor een gezamenlijk systeem van kwaliteitsborging voor validering op de arbeidsmarkt (voor erkenning van branchestandaarden als evc-standaarden, voor een register en een keurmerk). Behoud van een kwaliteitssysteem voor erkenning branchestandaarden als standaarden voor validering zou een minimale opbrengst kunnen zijn. Verbindingen tussen beide routes ziet men als belangrijke randvoorwaarde voor het hele systeem van validering. Als er gekozen wordt voor een landelijk kwaliteitskeurmerk voor validering op de arbeidsmarkt kan volgens werkgevers en werknemers de Kwaliteitscode EVC behouden blijven, maar deze dient wel herijkt te worden. Ook geeft men aan dat het werken volgens een keurmerk en met 'preferred suppliers' voor validering een goede zaak is.

De raadpleging leert verder dat het eerste uitgangspunt van validering 'de ontwikkeling van het individu staat centraal' niet altijd past bij de huidige economische crisis en stijgende werkloosheid. Instrumenten als opleiding & ontwikkeling en validering worden met name ingezet voor banen- en werkbehoud en van-werk-naar-werk-activiteiten. Voor de toekomst zal bij krimp van de beroepsbevolking en herstel van de economie echter weer alle aandacht nodig zijn voor groei en ontwikkeling om alle talenten te benutten en medewerkers te behouden in tekort- en topsectoren.

Stappen in de omslag naar validering en opbouw van systeem voor kwaliteitsborging op de arbeidsmarkt:

- 1 Verkenning onder huidige houders van branchestandaarden die erkend zijn als evc-standaard of men een gezamenlijk kwaliteitssysteem voor validering op de arbeidsmarkt in stand wil houden en meebekostigen. Behoud van een kwaliteitssysteem voor erkenning standaarden kan minimale opbrengst zijn.*
- 2 Standpuntbepalende gesprekken met HR functionarissen van bedrijven, brancheorganisaties, vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers om te komen tot een definitief voorstel voor validering op de arbeidsmarkt op grond van door convenantpartners geformuleerde uitgangspunten en besluit over kwaliteitssysteem standaarden.*
- 3 Verkennen welke rol SZW en/of EZ met sociale partners wil en kan nemen ten aanzien van validering op de arbeidsmarkt en erkenning branchestandaarden als standaarden voor validering op grond van de uitkomsten uit bovengenoemde activiteiten.*
- 4 Definitieve standpuntbepaling over een systeem voor kwaliteitsborging van validering op de arbeidsmarkt.*

- 5 *Afhankelijk van besluit over validering op de arbeidsmarkt stappen naar verdere inrichting van het systeem of ander scenario.*

Kritische succesvoorwaarden: tijd en aandacht voor validering binnen de volle agenda's van sociale partners in de huidige economische crisis en ontwikkeling van akkoorden. Bereidheid om een beperkt deel van de beschikbare budgetten in te zetten voor opzetten van een gezamenlijk kwaliteitssysteem voor validering op de arbeidsmarkt. Welke rol kan en wil SZW en/of EZ hierin nemen?

5 Validering binnen onderwijs

Uitgangspunt voor route 2, validering binnen het regulier onderwijs is, dat dit binnen de bestaande wet- en regelgeving en toezicht vorm kan krijgen. De huidige reguliere kaders voor kwaliteitsborging bieden voldoende aanknopingspunten voor de borging van de kwaliteit van validering binnen onderwijs. Valideringsinstrumenten kunnen toegepast worden bij de intake en instroom in het regulier onderwijs en in het contractonderwijs voor volwassenen en daarbinnen via arrangementen met sectorale of regionale arbeidsmarktpartijen. De Inspectie ziet toe dat besluiten over vrijstelling voor onderwijs- en/of examenonderdelen op terechte gronden verleend zijn. Het reguliere onderwijs hoeft validering niet meer -zoals nu vereist is voor evc- apart en voor de poort te organiseren, hoeft niet meer erkend te zijn als aanbieder en niet meer te betalen voor de kwaliteitscontrole op evc.

Dat wil echter niet zeggen dat er een vanzelfsprekende praktijk van validering binnen onderwijs zal ontstaan voor de huidige doelgroepen van evc: volwassenen met (werk)ervaring. Dit vraagt om een strategische visie en keuze voor leven lang leren, voor versterking van de relatie met het regionaal bedrijfsleven. Dit vraagt om onderwijs dat inhoudelijk, organisatorisch en pedagogisch-didactisch afgestemd is op volwassenen. Dit sluit ook aan op enkele conclusies uit de deelsessie Leven Lang Leren van de MBO tour (22 oktober 2013):

- Dat er bij het opleiden van volwassenen zoveel mogelijk wordt aangesloten bij wat zij al kennen en kunnen.
- Dat opleidingsinstellingen een visie hebben op Leven Lang Leren.
- Dat zij duidelijk maken hoe ze hier invulling aan willen geven.

Een keuze voor volwassenen en leven lang leren zou goed passen in het licht van demografische krimp en ontgroening. Recent onderzoek³ laat echter zien dat het aandeel van volwassenen/werkenden in het middelbaar beroepsonderwijs zich in een dalende lijn bevindt. In het mbo betreft deze daling met name niveau 2 bbl; conjuncturele invloeden spelen hierin ook een rol. In het hbo gaat het om een sterke daling in de instroom in het bekostigde deeltijdonderwijs. De instroom van volwassenen is sinds begin deze eeuw meer dan gehalveerd, waarbij de daling het sterkst is in de leeftijdscategorie 30+. Bbl en deeltijd hoger onderwijs zijn bij uitstek geschikt voor volwassenen; de instellingen geven in de praktijk prioriteit aan het voltijd onderwijs voor initiële leerders.

Er zijn echter mogelijkheden voor erkend onderwijs (mbo) voor werkenden, die wellicht beter benut kunnen worden:

- Omzetting van afdrachtvermindering onderwijs in een subsidieregeling voor praktijkleren (per 1 januari 2014)⁴.
- Aanvragen diploma-erkenning derde leerweg, juni 2013⁵.

Over de subsidieregeling: deze regeling vervangt de eerdere fiscale regeling WVA, Wet Vermindering Afdracht, waaronder ook aftrek gold voor evc. Evc valt niet onder de nieuwe regeling⁶ en de middelen zijn fors verminderd. Desalniettemin biedt de regeling

³ Stromen en onderstromen in vo, mbo en hbo. Ontwikkelingen in leerlingenstromen door het Nederlandse onderwijsstelsel. Jan Neuvel en Anneke Westerhuis, echo november 2013.

⁴ Omzetting van de afdrachtvermindering onderwijs in een subsidieregeling, Ministerie van OCW, brief Minister aan de Tweede Kamer, 23 mei 2013

⁵ Aanvragen diploma-erkenning derde leerweg, Ministerie van OCW, Staatscourant 4 juni 2013

⁶ Individuen kunnen nog wel aanspraak maken op fiscale aftrek voor deelname aan een evc-procedure van een erkende aanbieder via hun belastingaangifte.

mogelijkheden voor subsidie aan een bedrijf als de deelnemer/student een volledig onderwijsprogramma volgt voor een erkend kwalificerend diploma. In de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is geregeld dat voor een mbo-bbl opleiding in ieder geval 200 begeleide onderwijsuren gegeven moeten worden en 610 praktijkturen vanuit het bedrijf. Bedrijf/onderwijsinstelling/leerling en kenniscentrum maken aan het begin van de opleiding afspraken over de rechten en plichten van een ieder. Deze afspraken worden vastgelegd en ondertekend in een zogenaamde beroepspraktijkvorming (bpv). Bij controle dient dit document aan de uitvoerder van de regeling overhandigd te worden. De hoogte van de subsidie aan het bedrijf wordt vastgesteld op basis van het aantal weken dat een bedrijf de praktijkbegeleiding verzorgt. Voor meer informatie: www.agentschapnl.nl/praktijkleren (uitvoerder van de regeling).

Over de derde leerweg: dit is een nieuwe niet-bekostigde variant naast de bol- en bbl-leerwegen. Aanvragen kunnen gedaan worden door bekostigde en niet-bekostigde instellingen. Bij deze leerweg is er geen sprake van een wettelijk vastgestelde urennorm. Het toezicht van de Inspectie van het Onderwijs is in dit geval primair gericht op de kwaliteit van de examens en de naleving van de wettelijke vereisten. De examinering dient te voldoen aan de landelijke standaarden voor examenkwaliteit en er gelden wettelijke vereisten. Voor meer info: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2013-14423.html>. De derde leerweg biedt mogelijkheden om validering een plek te geven binnen de contractpoort.

Validering binnen de poort in mbo- en hbo-instellingen (crebo en croho) kan aansluiten bij en voortbouwen op een bestaande praktijk (intake-instrumenten, assessment procedures, proeven van bekwaamheid, vrijstellingenbeleid). Onderwijsinstellingen hebben vele mogelijkheden om op basis van de landelijke kwalificatiestandaarden en binnen de kaders van het onderwijs- en examenreglement valideringsinstrumenten in te zetten, een studieadvies op maat af te geven en een bbl-, bol- of derde leerweg te organiseren.

Geluiden uit een netwerk en platform evc in het mbo leren echter ook dat men in het onderwijs vanuit de huidige evc-praktijk nog sterk gericht is op één dominante toepassing van validering, het ervaringscertificaat. Gesteld wordt dat meer bewustwording nodig is van de verschillende instrumenten (herkennen, waarderen, erkennen van leerresultaten), van toepassingsmogelijkheden én van maatwerk bij anderen dan de huidige evc-professionals en in andere werkprocessen (na de poort, bij intake, instroom en vrijstellingenbeleid). Het advies van Commissie Rinnooy Kan over flexibilisering in het ho bevat naar verwachting bouwstenen voor versterking van flexibilisering en maatwerk en voor toepassing van validering.

In het voorstel 'Validering van leerresultaten uit non-formeel en informeel leren. Voorstel voor een toekomstbestendig valideringssysteem' (d.d. 5 juni 2013) zijn met betrekking tot validering in het onderwijs twee vragen voor nadere uitwerking opgenomen:

1. Onderzocht moet worden of het wenselijk is het recht op validering in het onderwijs wettelijk te verankeren.
2. Onderzocht moet worden of het wenselijk is om het toezichtkader BVE respectievelijk beoordelingskader accreditatie NVAO te verbreden en (meer) expliciete aandacht te besteden aan de kwaliteit van (en besluitvorming over) validering van leerresultaten bij instroom, toelating, het verlenen van vrijstellingen c.q. toekennen van studiepunten en het verstrekken van diploma's.

Beide vragen zijn in de afgelopen periode van verkenning en raadpleging beantwoord. Het wettelijk verankeren van het recht op validering in het onderwijs c.q. het wettelijk verplichten van onderwijsinstellingen tot het aanbieden van valideringsprocedures voor alle erkende opleidingen wordt als niet wenselijk en niet haalbaar beoordeeld. De mate waarin leerresultaten van opleidingen ook via gelijkwaardige informele en non-formele activiteiten kunnen worden gerealiseerd verschilt tussen typen opleidingen en opleidingsniveaus. Dat leidt er toe dat niet bij alle opleidingen voldoende gebruik van valideringsprocedures zal zijn om een verplichting tot het aanbieden van dergelijke procedures haalbaar te maken.

De bestaande kaders voor toezicht resp. kwaliteitsborging bieden voldoende aanknopingspunten en ruimte voor de borging van de kwaliteit van valideringsprocedures en besluitvorming over het verlenen van vrijstellingen, studiepunten en diploma's (mede) op basis van resultaten van valideringsprocedures. Het is daarom niet wenselijk en niet noodzakelijk in de kaders aanvullende elementen op te nemen gericht op de borging van de kwaliteit van valideringsprocedures.

In het kader van het jaarplan 2014 van het Kenniscentrum EVC zal aandacht besteed worden aan het stimuleren van de bredere toepassing van validering binnen onderwijs. Of zoals een van de aanbieders in het mbo aangaf: 'Alles is gericht op evc, zoals we dat nu kennen.' Anders denken over validering vergt een omslag in denken (ómdenken). Voor de private markt van opleiding en training geldt dat deze grotendeels gericht is op de volwassen leerder; deze markt profileert zich nadrukkelijk op werkenden!

Stappen in de omslag naar validering:

- 1 Bespreking implementatieplan en voorstellen daarin gedaan voor validering binnen onderwijs in een bijeenkomst van OCW, enkele onderwijsbestuurders van het mbo en MBO Raad.*
- 2 Bewustwordings-, professionaliserings- en kennisdelingsactiviteiten gericht op verbreding naar validering ('awareness', ómdenken). Zowel gericht op mogelijke toepassingen binnen de poort (kwaliteit intake en instroom) als op toepassingen binnen het contractonderwijs voor volwassenen (validering en maatwerk voor branches en bedrijven). Met behulp van toolbox validering.*
- 3 Ontwikkelen handreikingen voor examencommissies.*
- 4 Verkennen van toepassing van validering binnen de subsidieregeling praktijkleren en de derde leerweg.*
- 5 Zo mogelijk aansluiten op adviezen van Commissie Rinnooy Kan.*

Kritische succesvoorwaarden: de autonomie van de instellingen. Het aanbieden van valideringsinstrumenten kan instellingen niet opgelegd worden. Instellingen zijn vrij om zich al dan niet te richten op volwassenen/werkenden.

6 De rol van aanbieders

Het huidige evc-stelsel telt 72 erkende aanbieders (bron DUO, november 2013). Medio 2011 waren er nog meer dan 100. Van de huidige 72 aanbieders is het merendeel gekoppeld aan onderwijsinstellingen (46) en een kleiner deel is niet gelieerd aan onderwijsinstellingen (26). Afgaande op de resultaten van kwantitatief onderzoek naar evc (Ecorys, 2010⁷ en 2012⁸) is evc bij niet aan onderwijs gelieerde aanbieders aan het groeien en bij aan onderwijs gelieerde aanbieders aan het dalen. Zo blijkt uit het tweede Ecorys onderzoek dat de niet aan onderwijs gelieerde aanbieders in 2011 verantwoordelijk zijn voor tweederde van de gerealiseerde evc-trajecten (het totaal aantal evc-trajecten heeft zich van 9.900 in 2007 via een piek in 2010 van 22.000 ontwikkeld tot 17.700 evc-trajecten in 2011; recenter cijfers zijn niet bekend). In dit onderzoek telt Ecorys reeds 17 voormalig erkende aanbieders in het mbo en 15 in het hbo.

Het Kenniscentrum EVC heeft wegens deze terugloop van aanbieders binnen onderwijs een quick scan uitgevoerd naar verklaringen waarom aanbieders stoppen⁹. Deze verklaringen zijn:

- de kosten zijn te hoog in relatie tot aantallen;
- instellingen hebben moeite met het kwaliteitskader (kwaliteitscode en beoordelende organisaties);
- evc-kandidaten willen vooral versnelde opleiding en/of diplomering (en dan zijn er ook andere mogelijkheden);
- overdraagbaarheid ervaringscertificaten naar examencommissies is problematisch;
- instellingen vinden het lastig om de interne organisatie op orde te krijgen;
- er is onvoldoende draagvlak voor evc binnen de instellingen.

Met het voorstel voor validering binnen onderwijs zijn de meeste van deze bezwaren te ondervangen. Alleen draagvlak voor het herkennen, waarderen en erkennen van leerresultaten is en blijft een aandachtspunt en er is aandacht nodig voor de omslag naar validering (zie hoofdstuk 5). Vanuit de contractpoten kunnen valideringsinstrumenten onderdeel zijn van breder dienstverlening naar de markt.

Niet aan onderwijs gelieerde aanbieders (bovengenoemde 26) hebben nu het merendeel van de evc-markt in handen. Verschillende van deze aanbieders hebben in aansluiting op de vraag van bedrijven en individuen hun aanbod reeds verbreed met andere instrumenten voor validering (evp, portfolio). Deze aanbieders kunnen valideringsinstrumenten aanbieden gericht op crebo-, croho- en branchestandaarden. In totaal zijn er nu 32 erkende procedures voor branchestandaarden, 1622 voor crebo-standaarden en 114 voor hbo-standaarden. Kandidaten van niet aan onderwijs gelieerde aanbieders kunnen echter geen rechten ontlenen aan verzilvering binnen mbo- en hbo-instellingen. Besluiten over verzilvering zijn voorbehouden aan examencommissies van onderwijsinstellingen en betreffen altijd specifieke individuele gevallen. Arrangementen tussen opleiders, aanbieders van validering en werkgevers kunnen hieraan wel ten grondslag liggen, maar een arrangement volstaat niet voor een besluit.

⁷ EVC gemeten, Onderzoek naar het aantal gerealiseerde EVC in de periode 2005-2009. Ecorys 2010

⁸ Rapport EVC gemeten. Actualisatie 2010-2011. Ecorys, 2012

⁹ Verklaringen voor het stoppen als evc-aanbieder. Resultaten van een quick scan onder 13 aanbieders (uit onderwijsinstellingen). Kenniscentrum EVC, februari 2012.

In de transitieperiode is er nadrukkelijk aandacht voor huidige steunpartijen (aanbieders en beoordelende organisaties) in de omslag naar validering. Private aanbieders staan voor de vraag of zij zich willen aansluiten bij een systeem voor validering op de arbeidsmarkt onder een gezamenlijk kwaliteitskeurmerk of een dergelijk systeem mede willen initiëren en beheren of een eigen kwaliteitssysteem ontwikkelen voor valideringsdiensten. Eerste signalen van private aanbieders leren dat zij belang hechten aan instandhouding van een kwaliteitssysteem en bereid zijn financieel bij te dragen aan een dergelijk privaat systeem. Kwaliteit van aanbieders is van essentieel belang voor het vertrouwen in de producten die zij leveren en voor het bepalen van vervolgstappen op basis van valideringsuitkomsten.

Wanneer een werkgever wil weten 'waar een werknemer staat' ten opzichte van een erkende standaard, ligt de bekostiging bij de individuele werkgever. Wanneer een individu voor zichzelf wil weten waar hij/zij staat, kan de werkgever en/of de werknemer zelf deze kosten op zich nemen.

Stappen in de omslag naar validering:

- 1 Verkennen of private evc-aanbieders willen verbreden naar validering met een eigen kwaliteitskeurmerk of dat ze aansluiten op een landelijk kwaliteitskeurmerk voor validering op de arbeidsmarkt (als een collectief systeem verkozen wordt boven branchespecifieke aanpakken).*
- 2 Private aanbieders bezinnen zich op toegankelijkheid van validering voor risicogroepen (werkzoekenden, niet-uitkeringsgerechtigden, laagopgeleiden, flexwerkers) en voor individuen 'die willen weten waar ze staan'.*
- 3 SZW en UWV nemen standpunt in over rol en financieringsmogelijkheden voor validering ten behoeve van genoemde risicogroepen.*

Kritische succesvoorwaarden: rol van leerwerkloketten ten aanzien van validering. Deze kunnen volgens UWV een prima rol spelen als praktisch kenniscentrum en liaison tussen onderwijs (privaat en publiek) en arbeidsmarkt en validering. UWV ziet vanuit sectorplannen en arrangementen de vraag naar competentie test centra en evc toenemen.

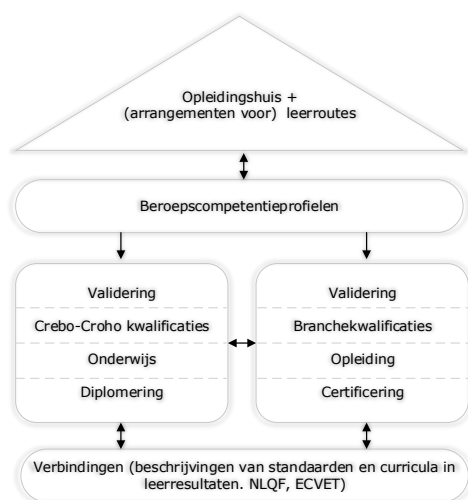
Verkenning van de mogelijkheden van SZW voor de financiering van validering voor onder 2 genoemde risicogroepen.

7 Verbindingen tussen arbeidsmarkt en onderwijs

De verbinding en transparantie tussen systemen voor validering binnen onderwijs en op de arbeidsmarkt (ook intersectoraal) vergt geen stelselafspraken maar kan bestaan uit handreikingen voor gebruikmaking van eenzelfde ‘competentietaal’ door:

- Beschrijving van branchestandaarden en curricula in termen van leerresultaten (wat iemand kent, begrijpt en kan, ongeacht leerweg, Cedefop november 2013);
- Aansluiting op landelijk erkende beroepscompetentieprofielen die zowel de basis zijn voor erkende mbo- en hbo-standaarden als voor brancheopleidingen;
- Ontwikkeling van onderwijs en opleiding in eenheden, die flexibel te volgen zijn;
- Beschrijving van niveaus van opleiding door gebruikmaking van het Nederlands Referentiekader (EQF en NLQF¹⁰);
- Organisatie en beschrijving van (inter) sectorale arrangementen voor onderwijs, opleiding en validering tussen branches/sectoren en onderwijsinstellingen;
- Beschrijving van relaties tussen beroepscompetentieprofielen, initieel (beroeps)onderwijs, branchescholing, non-formeel onderwijs en mogelijke leer- en loopbaanroutes daarbinnen (in zgn. opleidingshuizen). In de praktijk zien we dat branchescholing vóór, naast of na initieel (beroeps)onderwijs kan plaats vinden;
- Gebruikmaking van de toolbox voor validering; deze kan als referentiekader gebruikt worden om te bepalen welk valideringsinstrument in welke context en situatie het best bruikbaar is.

Deze handreikingen kunnen door bestuurders gehanteerd worden bij inkoop van mogelijkheden voor validering, opleiding & ontwikkeling, certificering en voor kwaliteitstoetsing. De beschrijving van de verschillende mogelijkheden voor validering en bijbehorende instrumenten en deskundigheid (toolbox Kenniscentrum EVC) kan door partijen op de arbeidsmarkt (en binnen onderwijs) gebruikt worden als referentiekader en raamwerk. Niet als richtinggevend kader, maar als hulpmiddel om eigen activiteiten voor validering te positioneren, na te denken waar witte vlekken zitten en in te vullen wat aanvullend nodig is als formele erkenning van leerresultaten of diplomering het doel is.



¹⁰ De door de overheid gereguleerde kwalificaties (Crebo en Croho) zijn al generiek ingeschaald in de NLQF-niveaus.

Stappen in het ontwikkelen van verbindingen:

- 1 Ontwikkeling handreikingen, die kunnen bijdragen aan transparantie van validering binnen onderwijs, op de arbeidsmarkt en voor de verbinding tussen beide. Niet als richtinggevend kader, maar als inspiratie om eigen keuzen te maken. Bijvoorbeeld gebruikmaking van landelijke beroepscompetentieprofielen niet alleen in kwalificatiedossiers, maar ook in branchescholing en -validering, gebruik van studiepunten en modulen of eenheden. Hanteren van één competentietaal en transparante niveau-aanduiding van kwalificaties (bv NLQF).*
- 2 Organisatie kennisdeling rond mogelijkheden voor verbinding van validering tussen beide routes.*
- 3 Verkennen toekomstige rol van OCW ten aanzien van valideringsinstrumenten gericht op transparantie van leerresultaten en mobiliteit in brede zin ((evc/validering, NLQF en ECVET) en verbindingen tussen beide routes. Daarbij ook kennis benutten van ontwikkelingen in Europa uit het Life Long Learning Program van de Europese Unie; 'validation of non formal and informal learning' is onderdeel van dat programma. In dit programma wordt gepleit voor een combinatie van top-down en bottom-up benadering voor invoering van validering.*

Kritische succesfactor: grotere bekendheid en toepassing van NLQF en ECVET. ECVET pilots komen uit de experimenteerfase. Helderheid over toekomstige positie van NLQF (wel of niet wetgeving) en ECVET.

8 Implementatieplan

THEMA	ACITIVITEIT	WIE
Omslag naar validering algemeen	Communicatie & voorlichting over omslag naar validering en toolbox.	KC EVC, 2014
	Sessies KC EVC gericht op verbreding van evc naar validering voor onderwijsinstellingen, evc-aanbieders, werkgevers en werknemers. Deze sessies zijn het startpunt voor standpuntbepaling door deze partijen over het valideringsaanbod binnen onderwijs en arbeidsmarkt.	KC EVC Kwartaal 1-2014
	Bespreking implementatieplan met beoordelende organisaties.	OCW, KC EVC
	Kennisverspreiding, waaronder beheer en onderhoud website.	KC EVC, 2014-2015
	Monitoring of het werkt	KC EVC, 2015
Validering op de arbeidsmarkt	Verkenning onder huidige houders van branchestandaarden die erkend zijn als evc-standaard of men een gezamenlijk kwaliteitssysteem voor validering op de arbeidsmarkt in stand wil houden en meebekostigen. Behoud van een kwaliteitssysteem voor erkenning standaarden kan minimale opbrengst zijn.	StvdA en KC EVC, kwartaal 1- 2014
	Standpuntbepalende gesprekken met HR functionarissen van bedrijven, brancheorganisaties, vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers om te komen tot een definitief voorstel voor validering op de arbeidsmarkt op grond van door convenantpartners geformuleerde uitgangspunten en besluit over kwaliteitssysteem erkenning standaarden.	OCW, KC EVC, SZW en/of EZ, kwartaal 1-2014
	Verkennen welke rol SZW en/of EZ met sociale partners wil en kan nemen ten aanzien van validering op de arbeidsmarkt en erkenning branchestandaarden als standaarden voor validering op grond van de uitkomsten uit bovengenoemde activiteiten.	Convenantpartners april 2014
	Definitieve standpuntbepaling over een systeem voor kwaliteitsborging van validering op de arbeidsmarkt.	Besluit sociale partners, apr.2014.
	Afhankelijk van besluit over validering op de arbeidsmarkt stappen naar verdere inrichting van het systeem of ander scenario.	Nader te bepalen, tweede helft 2014 en 2015.
Validering binnen onderwijs (mbo/crebo en ho/croho)	Bespreking implementatieplan en voorstellen daarin gedaan voor validering binnen onderwijs in bijeenkomst.	OCW, MBO Raad, mbo bestuurders, kwartaal 1-2014
	Bewustwordings-, professionaliserings- en kennisdelingsactiviteiten gericht op verbreding naar validering binnen de poort van onderwijs.	KC EVC, 2014 -2015 ism instellingen

THEMA	ACITIVITEIT	WIE
	Ontwikkelen handreikingen voor examencommissies.	KC EVC ism Inspectie en examencommissies
	Verkennen van toepassing van validering binnen de subsidieregeling praktijkleren en de derde leerweg.	KC EVC
	Zo mogelijk aansluiten op adviezen van Commissie Rinnooy Kan.	OCW en HO
Rol van aanbieders	Verkennen of private evc-aanbieders willen verbreden naar validering met een eigen kwaliteitssysteem of dat ze aansluiten op een landelijk kwaliteitssysteem voor validering op de arbeidsmarkt (als een collectief systeem verkozen wordt boven branchespecifieke aanpakken).	KC EVC ism aanbieders, kwartaal1-2014
	Private aanbieders bezinnen zich op toegankelijkheid van validering voor risicogroepen (werkzoekenden, niet-uitkeringsgerechtigden, laagopgeleiden, flexwerkers) en voor individuen 'die willen weten waar ze staan'.	Idem
	SZW en UWV nemen standpunt in over rol en financieringsmogelijkheden voor validering ten behoeve van genoemde risicogroepen.	SZW, KC EVC
Verbindingen tussen beide routes	Ontwikkeling handreikingen en richtlijnen, die kunnen bijdragen aan transparantie van validering binnen onderwijs, op de arbeidsmarkt en voor de verbinding tussen beide. Niet als richtinggevend kader, maar als inspiratie om eigen keuzen te maken.	NP LLL (KC EVC, NCP NLQF en ECVET) i.s.m. OCW
	Organisatie kennisdeling rond mogelijkheden voor verbinding van validering tussen beide routes.	NP LLL
	Verkennen toekomstige rol van OCW ten aanzien van valideringsinstrumenten gericht op transparantie van leerresultaten en mobiliteit in brede zin (evc/validering, NLQF en ECVET) en verbindingen tussen beide routes.	OCW, NP LLL
Doorlopende activiteiten	Overleg met convenantpartners en beoordelende organisaties over de voortgang van de transitie.	NP LLL, volgens jaarplan 2014
	Onderhoud register van erkende aanbieders en procedures tot er een nieuw systeem staat.	Idem

Bijlage 1 Raadpleging: zelfregie met steuntje in de rug

Vraagstelling

Welke behoefte hebben sectorale sociale partners ten aanzien van mogelijkheden voor het herkennen, waarderen en erkennen van leerresultaten van werknemers (validering)? Waar kun je validering het beste voor inzetten (denk aan opscholing, reorganisaties, ontslag, van-werk-naar-werk, kwalificatie-eisen)? Willen en kunnen sectorale sociale partners bijvoorbeeld via O&O-fondsen hierin zelf investeren? Zo ja waar bestaat deze investering uit? Wat kunnen sectorale sociale partners zelf regelen ten aanzien van inrichting, uitvoering, kwaliteitsborging? Wat is nodig voor de overdraagbaarheid tussen sectoren/branches? Wat kunnen sectoren absoluut niet zelf regelen en wil men bovensectoraal of landelijk geregeld hebben en door wie?

Detail, Vers- En Groothandel

Gesprek met Cees Schoenmakers, directeur CKO AGF, Kenniscentrum Aardappels, Groente, Fruit. Een branche in ontwikkeling naar een sectorkamer handel (op termijn een handelshuis) en een uitvoeringsorganisatie handel. Daaronder vallen dan naast groothandel AGF, ook het fonds SOD en SOG; food en non-food, groothandel in MKB en groot winkelbedrijf. In de toekomst gaat het om een sector met in totaal 1,4 miljoen werkenden met circa 36 cao's. In detail vers en groothandel totaal wordt circa 1% van de loonsom geheven voor opleiding en ontwikkeling. Daarmee kan het gehele palet van opleiding, ontwikkeling en validering binnen de branche bestreken worden. Door het volume van werknemers levert dit een ruim budget op voor opleiding & ontwikkeling. Het gaat erom strategische keuzen te maken voor instrumenten in een verbinding van opleidings- en hrd-denken.

Belangrijkste uitdagingen voor de branche: mobiliteit in verband met duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken; vakmanschap. Opvangen van nieuwe ontwikkelingen zoals verkoopvaardigheden, e-commerce, hospitality, logistieke processen in de supply chain. Werknemers soepel houden en potentials spotten. Slechts een klein deel van de werknemers neemt deel aan initieel beroepsonderwijs; de meeste werknemers volgen branchescholing (33 leerlingen bbl versus 1200 leerlingen in branchescholing). Mede daardoor heeft de branche een eigen verantwoordelijkheid voor validering en opleiding. Noodzaak van opscholing, bijscholing en kwaliteit. Vooral behoefte aan instroom van jonge werknemers en mogelijkheden om wat anders te doen als mensen 5-6 jaar een winkel hebben gerund (slimme oplossingen voor moderne consument, apps en e-commerce).

De branche werkt vooral samen met private opleiders als preferred suppliers. Deze zijn wel Cedeo gecertificeerd of maken deel uit van de NRTO, maar kennen geen examencommissies. Via een portal worden mogelijkheden voor blended learning geboden. Wat de branche zelf kan doen: het inrichten van het opleidingshuis, maar ook dat in de opleidingen rekening wordt gehouden met verworven competenties.

Instrumenten voor opleiding, ontwikkeling en validering.

De branche kent initiële opleidingen en branche-opleidingen, evc- en evp-instrumentarium (verwachting is dat evp kwantitatief belangrijker is dan evc), een branche-specifieke evc-aanbieder, er is een competentiescan, er is een leerbudget en een mobiliteitscentrum. Dit

alles volgens een cafetariamodel. Er wordt gewerkt aan een opleidingshuis en leerroutes voor de versbranches detail en groothandel en deskundigheid van assessoren (de branche is voorstander van een register van assessoren). De niveaus in de kwalificatiedossiers -zo mogelijk de niveaus van het NLQF- zijn het referentiekader alsmede de referentieniveaus van de cao's (7-12 per branche). Er is draagvlak voor een variatie aan instrumenten voor validering. Portfolio, evp en evc zullen daarbinnen een plek krijgen. Evp kan ook gericht zijn op matching aan competentieprofielen. Opleiding en validering staan zowel ten dienste van sectorale als intersectorale behoeften. In relatie tot mobiliteit gaat het erom dat mensen de stap van werk naar werk kunnen maken. Daartoe wordt steeds meer modulair opgeleid: elke module leidt tot een certificaat; elke module kan starten met evc. Een optelsom van certificaten voor modules kan leiden tot een branchecertificaat. De branche wil evc-aanbieders graag houden aan de kwaliteitscode. Het toezicht op naleving van de kwaliteit moet opnieuw ingeregeld worden.

Wat kan absoluut niet decentraal, maar moet centraal geregeld worden?

Sociale partners willen graag een landelijke autoriteit voor validering, één stelsel voor erkenning van branchestandaarden en voor certificering van assessoren. Daarbinnen zou vooral SZW verantwoordelijkheid moeten dragen vanwege haar betrokkenheid bij duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en vitaliteit. Sociale partners zelf zijn goed in staat om een register van erkende aanbieders op te bouwen. Tijdelijk wil men daarbij graag een steuntje in de rug van een bureau (à la Kenniscentrum EVC) dat aangeeft wat kaders zijn voor een goede standaard en voor kwaliteit (kwaliteit en borging daarvan is een generieke vraag van branches). De overheid zou nog 2-3 jaar moeten ondersteunen in de overgang naar een nieuw systeem van validering. Waaronder het stimuleren van uitwisselbaarheid van competenties door gebruikmaking van referentiestandaarden (zoals NLQF). Op termijn zal er sprake zijn van een variatie aan instrumenten voor validering met een variatie aan kwaliteitsborgen.

Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland

Gesprek met Hans Timmerman, senior beleidsmedewerker VGN. De VGN maakt als kleinere branche deel uit van een grote sector zorg en welzijn (in totaal circa 1,35 miljoen werknemers vlg. rapport *Gezond & veilig werken. Sectorrapportage zorg en welzijn 2010-2012*, SZW). Eind 2014 moeten er door bezuinigingen en verandering van wetgeving (overgang middelen van AWBZ naar WMO) in deze sector 150.000 mensen 'van a naar b'; 20.000 daarvan betreffen de gehandicaptenzorg. De bezuiniging van circa 25% vinden plaats in een situatie dat de zorgvraag en zorgzwaarte toenemen. Met name het werk op de lagere niveaus zal in de toekomst meer en meer gedaan moeten worden door vrijwilligers en mantelzorgers. Evc of andere vormen van validering kunnen in de transities een rol spelen.

In zorg en welzijn wordt veel gebruik gemaakt van evc (in volume de derde sector na techniek en zakelijke dienstverlening), maar problemen met de verzilvering van ervaringscertificaten hebben in 2011 geleid tot de opstelling van een manifest *Erken EVC; erken in de praktijk verworven competenties*. Dit manifest is opgesteld op initiatief van sociale partners zorg en welzijn en het Fonds Collectieve Belangen Abvakabo FNV, Actiz, MO Groep, VGN. Het manifest wijst op het belang van evc en geeft een richting voor ontwikkeling. Het manifest doet een beroep op de overheid om een regierol op verzilvering van ervaringscertificaten in mbo en hbo te nemen.

Uit het manifest is het aanbod van het ministerie voortgevloeid aan VGN om mee te doen met pilots voor ECVET. Het bestuur van de VGN maakt zich hard voor realiseren van ECVET voor het einde van volgend jaar. ECVET is geschikt omdat het is gebaseerd op leerresultaten die horen bij kerntaken en werkprocessen. Dit geeft ruimte voor wat iemand kent en kan en geeft de mogelijkheid om gericht op te leiden. Op btg-niveau (bedrijfstakgroep¹¹) wordt dit gesteund. ECVET eenheden worden gezien als oplossing voor het wegvallen van certificeerbare eenheden in de kwalificatiestructuur mbo. Met ECVET-eenheden kan onderwijs modulair worden aangeboden. Het modulair maatwerk wordt gebaseerd op de uitkomsten van evc/validering.

Erkend onderwijs is voor de gehandicaptenzorg van belang voor beroepen waarvoor vanwege de BIG-wet (Beroepen Individuele Gezondheidszorg) registratie-eisen gelden. Erkend mbo onderwijs is door de zwaardere eisen aan taal en rekenen en moderne vreemde talen echter niet geschikt voor 15% van de werknemers in de branche. Daarom bouwt de branche ook een eigen beroepen- en branchekwalificatiestructuur op basis van erkende beroepscompetentieprofielen. Dit kan betekenen dat een verpleegkundige, mbo-4 die niet slaagt voor moderne vreemde talen, wel een branchecertificaat kan behalen. De VGN heeft als kleine branche en zonder O&O fonds slechts beperkte middelen voor realisatie van ECVET, validering en modulair maatwerk. Incidenteel kan gebruik gemaakt worden van middelen van VWS, van de afdeling macro-economische vraagstukken.

Instrumenten voor opleiding, ontwikkeling en validering

ECVET, evc, modulair onderwijs, beroepen- en branchekwalificatiestructuur, beroepscompetentieprofielen; initiële, particuliere en brancheopleidingen. Instrumenten voor validering kunnen daarin gevlochten worden. Calibris gaat het evc instrumentarium vernieuwen. De initiële opleidingen (crebo en croho), maar ook de brancheopleidingen zijn gebaseerd op de bcp's van de VGN. Dat draagt bij aan transparantie en overdracht van leerresultaten. VGN vindt het belangrijk dat de beroepenstructuur breder herkend wordt binnen zorg en welzijn en ook daar waarde heeft. Opleiders en zorginstellingen die een brancheopleiding bieden kunnen hun opleidingen laten erkennen door SOEC. SOEC (<http://www.vgn.nl/artikel/6766>) wordt gefinancierd door de instelling die de opleiding aanbiedt. VGN zorgt dat de beoordeling klopt.

Er loopt een onderzoek naar transitie met het ministerie van VWS. Dat kan ook informatie opleveren voor de grote transitie die eind 2014 moeten plaats vinden.

Wat kan absoluut niet decentraal, maar moet centraal geregeld worden?

De VGN kan aanjager zijn van een transparante beroepsstructuur die overeenkomsten en verschillen aangeeft tussen initiële opleidingen en brancheopleidingen; kan een aanjager zijn van het gebruik van één competentietaal gebaseerd op kerntaken en werkprocessen; kan toepassing en benutting van ECVET, evc en validering en modulair maatwerk stimuleren. Maar de VGN kan dit niet zelf regelen en kan de uitvoering niet bekostigen. VGN doet nu zaken met een beperkt aantal evc-bureaus. VGN schat in dat een infrastructuur van circa 10 valideringsaanbieders en 10 opleidingsbureaus, die helemaal thuis zijn in de gehandicaptenzorg en bijbehorende kwalificaties voldoende zijn om de vraag te dekken op grond van een heldere set uitgangspunten of randvoorwaarden (leren moet voortbouwen op wat iemand al kan, dus maatwerk; één competentietaal).

¹¹ Het overleg van directeuren van onderwijsinstellingen binnen MBO Raad om branchegerichte activiteiten te ontplooiën en van gedachten te wisselen over beleidsaanleggenheden

VGN vindt dat de overheid een verantwoordelijkheid moet houden binnen het nieuwe stelsel van validering, met name gericht op transparantie en uitwisselbaarheid tussen beide routes voor validering. Naast EZ, SZW en OCW heeft ook VWS een verantwoordelijkheid vanwege de betrokkenheid bij zorg en welzijn. Een belangrijke opgave die centraal geregeld moet worden is volgen of het nieuwe systeem van validering werkt.

Bovag, Branche Voor Mobiliteit (Motorvoertuigen En Tweewielers)

BOVAG staat voor ondernemerschap, vakmanschap en werkgeverschap. Gesprek met Hylke Warners, beleidsmedewerker onderwijs BOVAG. Hylke is positief over het nieuwe voorstel met twee routes voor validering. De discussie komt op een goed moment, omdat de ontwikkeling van een branchekwalificatie in de tweewielerbranche speelt.

Branche telt circa 100.000 werknemers (waarvan circa 80.000 aangesloten bij OOMT en circa 20.000 zzp-ers). Uit de loonsom wordt circa 0,5% afgedragen voor onderwijs en ontwikkeling in de branche. Dit komt neer op een jaarlijks beschikbaar budget voor opleiding en ontwikkeling van circa 11 miljoen euro. Binnen de motorvoertuigen is leercultuur en onderwijs sterk gericht op crebo. Circa 12.000-13.000 werknemers volgen een mbo-opleiding (voorheen de meerderheid in de bbl; dat ontwikkelt zich steeds meer tot 50-50% bbl en bol). Er is een goede relatie met het scholenveld in de btg. Evc in relatie tot crebo wordt slechts voor een beperkte doelgroep toegepast: namelijk voor automonteurs niveau 3, die moeten voldoen aan niveau 4 om APK keurmeester te worden. Een evc-procedure en aanbieders zijn binnen de branche beschikbaar.

Een kleinere groep werknemers werkt binnen de tweewielerbranche (8.000-9.000 personen, circa 500 in opleiding). Hier heerst minder een leercultuur. Bijscholing is echter wel noodzakelijk bijvoorbeeld door nieuwe technologie (de grote opkomst van e-bikes en hybride fietsen). BOVAG wil nu een branchekwalificatie ontwikkelen voor de tweewielerbranche en daaraan evc koppelen. De branchekwalificatie wordt gebaseerd op het landelijk vastgestelde beroepscompetentieprofiel (bcp) voor vakvolwassen beroepskrachten. Doel van evc is vooral om te leren waar men staat ten opzichte van de branchestandaard, niet per se certificering. Doelgroep: huidige fietsherstellers met veel werkervaring (maar voor wie een crebo-opleiding met nieuwe taal- en rekeneisen geen optie is) en nieuwe zij-instroom. De evc-procedure kan leiden tot een branchecertificaat (niveau 2).

Instrumenten voor opleiding, ontwikkeling en validering

Onderwijs (crebo), evc voor automonteurs die APK keurmeester willen worden, branchekwalificatiestructuur en fijnmazige opleidingsstructuur en een leerwegaafhankelijk examensysteem, loopbaancoaching (in samenwerking met bonden, vooral gericht op bewustwording), een loket 'Blijf mobiel', in ontwikkeling is een branchekwalificatie voor tweewielers en een evc-procedure daarbij. Eigen kwaliteitssysteem, maar vanuit bestuurlijke pet wel behoefte aan zekerheden over kwaliteit. Van focus op opleiden naar focus op ontwikkeling.

Wat kan absoluut niet decentraal, maar moet landelijk geregeld worden?

Niet van toepassing. Grootste uitdagingen voor de branche: hoe bijblijven bij snelle technologische ontwikkelingen en hoe ontwikkeling naar niet-techniek oppakken (nieuwe vormen van retailing) en als beide niet lukken: herplaatsing. Redelijk jonge branche. Geen instroomproblematiek, uitstroom vooral naar aanpalende branches of naar van-alles-nog-wat. Daarom zijn bovensectorale afspraken niet relevant. Arbeidsmarktwaarde medewerkers goed.

Opvattingen van werknemersorganisaties

Deelnemers aan het gesprek: Isabel Coenen, beleidsmedewerker FNV Vakcentrale; Edwin Bouwers, DB FNV Vakcentrale; Patricia Faber, FNV Bondgenoten; Elles Janbroers, FNV Kiem; Chris de Visser, FNV Bondgenoten, Nicoline Visser, FNV Bondgenoten; Elwin Wolters, Vakcentrale MHP. Uit dit gesprek met 7 vertegenwoordigers van werknemersorganisaties destilleren we het volgende beeld over validering op de arbeidsmarkt. De bonden hechten er grote waarde aan, dat werknemers zélf hun loopbaan vormgeven. Om dat te kunnen moet je wel weten wie je bent, wat je kunt en wat je wilt. De bonden organiseren voor alle leden / alle niveaus loopbaanondersteunende activiteiten. Er is open aanbod, daarnaast ook steeds meer activiteiten in de bedrijven zelf. De activiteiten worden verzorgd door getrainde vrijwilligers. Voor leden zijn de activiteiten laagdrempelig, want kosteloos (dit tegenover het principe van 'wie betaalt bepaalt' en het soms oneigenlijke gebruik van evc gericht op ongewenste uitstroom door werkgevers). De activiteiten vinden plaats onder het motto 'leden helpen leden' ofwel van hart tot hart. Generiek is: de regie op de loopbaan ligt bij het individu zelf. De activiteiten zijn gericht op empowerment. Het individu is eigenaar van het (e-)portfolio. Kortom geen stelsel- of systeembenadering voor validering, maar een ontwikkelingsgerichte procesbenadering en dialoog.

Instrumenten vakbonden: trainingen, workshops en spreekuur (iedere dinsdag op 6 plaatsen in het land). De kwaliteit ligt bij de bonden zelf. Onderwerpen van de trainingen en workshops:

- Toe aan ander werk?
- Persoonlijke effectiviteit.
- Portfolio (3 dg, in ontwikkeling, gebaseerd op CH-Q methodiek).

Naast deze ledenactiviteiten gericht op het individu zetten bonden zich in voor branchespecifieke loopbaan- en valideringsactiviteiten. Een voorbeeld: betrokkenheid van FNV KIEM bij de inrichting van een mobiliteitscentrum C3 in de creatieve sector; instandhouding is mogelijk door 0,2% afdracht loonsom. De economische crisis heeft grote gevolgen voor de grafimedia- en uitgeverijbranche. Reorganisaties zijn aan de orde van de dag. Werknemers worden boventallig. Sommige bedrijven gaan failliet, waarbij werknemers onmiddellijk werkloos worden. Veel bedrijven en werknemers worden geconfronteerd met ingrijpende reorganisaties. Herplaatsing van medewerkers, scholing, begeleiding, maar ook ontslag zijn activiteiten waar individuele werknemers mee te maken krijgen. C3 kijkt per individu welk traject de optimale kansen creëert voor de loopbaan die de betreffende persoon nastreeft (van werk naar werk). Deze activiteiten zijn meer gericht op opvang reorganisaties en faillissementen dan op groei. Daarnaast mogen werknemers in de grafische sector volgens de cao 1x per 4 jaar een loopbaanscan maken.

Een ander voorbeeld: betrokkenheid van bonden bij evc en opleiding voor flexwerkers. STOOF het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de flexbranche hanteert als uitgangspunt dat validering en opleiding van flexwerkers kan bijdragen aan hun mobiliteit en arbeidsmarktpositie. Zij vraagt van opleiders voor de branche dat men zelf verantwoordelijk is voor afspraken over kwaliteit bv door aansluiting bij een keurmerk zoals CEDEO of aansluiting bij een brancheorganisatie zoals NRTO. Voor evc hanteert zij (vooralsnog) het bestaande kwaliteitssysteem van erkende aanbieders en procedures.

Werknemersorganisaties pleiten voor het op landelijk niveau borgen van kwaliteit van validering, de verbindingen tussen beide routes en oog voor intersectorale mobiliteit (wellicht op basis van een bovensectorale benadering van algemene bekwaamheid). Bijvoorbeeld in de vorm van een stichting waarin overheid en sociale partners participeren met ondersteuning van een deskundige partij.

Bijlage 2 Voorbeelden van arrangementen

Bedrijf onderwijst liever zelf (nrc, 16 november 2013)

Steeds meer technische bedrijven beginnen een eigen bedrijfsvakschool. Inmiddels zijn er een stuk of vijftig. Het motief ligt enerzijds in tekorten aan technisch geschoold personeel. Door scholing en baangarantie hoopt men meer jongeren voor techniek te interesseren. Anderzijds speelt ook een terugkerend debat mee, dat roc's onvoldoende aansluiten op wat de bedrijven nodig hebben. Roc's moeten steeds breder opleiden; kleine specialistische opleidingen passen daar niet in. In de praktijk zijn er doorgaans wel samenwerkingsverbanden tussen bedrijfsvakscholen en roc's. De roc's zijn nodig voor scholing en examinering; de bedrijfsvakschool zorgt voor de praktijkopleiding. NedTrain, het onderhoudsbedrijf van de Nederlandse Spoorwegen, is een van de bedrijven met een eigen bedrijfsvakschool. Dit initiatief is eveneens ingegeven door de behoefte aan technisch personeel in perspectief van een vergrijzend personeelsbestand. Er zijn jaarlijks 30 opleidingsplekken, terwijl er al 130 aanmeldingen zijn. Door de grote belangstelling kan NedTrain streng selecteren aan de poort. NedTrain zet echter ook evc in voor werknemers met jarenlange werkervaring.

Andere voorbeelden van vakscholen genoemd in het artikel:

- *Brainport Industries College*. Gaat vanaf 2014 lassers, metaalbewerkers en machinebouwers opleiden met baangarantie. Een initiatief van 125 bedrijven, regio Eindhoven.
- *Techniek Academie*. Sinds 2012 hebben in Harderwijk 30 technische bedrijven in samenwerking met ROC Landstede hun eigen bedrijfsvakschool opgezet.
- *BedrijfsVakopleiding Metaal & Techniek*. Sinds 2010 bestaat er een opleidingsinstituut voor en door bedrijven in regio's Haaglanden, Westland en Oostland.
- *Elektro& Metaal Opleidingen West-Twente*. Opgezet door 47 bedrijven in Overijssel. Door opleidingen met baangarantie hoopt men personeelstekorten op te lossen.
- *Anton Tijdink*. Ruim 80 metaalbedrijven in Gelderland leiden op de vakschool zelf leerlingen op.

Vakmanschap in stappen

Initiatiefnemers van *Vakmanschap in stappen* zijn Bouwend Nederland, FNV Bouw, CNV Vakmensen, Aannemersfederatie Nederland Bouw & Infra (AFNL), Ondernemersvereniging Bestratingsbedrijven Nederland (OBN), NVB Vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers en de Vereniging van Waterbouwers. Deze cao-partijen in de bouw- en infrasector hebben het project *Vakmanschap in stappen* gestart voor werknemers van 23 jaar en ouder, die al enige tijd in de branche werken, maar geen vakdiploma op niveau 2 hebben.

Vakmanschap in stappen bestaat uit een aanbod van vakmodules van steeds een paar dagen (theorie- en praktijklessen) voor de volgende beroepen:

- timmerman, metselaar, straatmaker, vakman gww;
- daarnaast taal, rekenen, loopbaan, burgerschap (voor diploma).

De coördinatie van de twee jaar durende pilot Vakmanschap in Stappen is uitbesteed aan Fundeon. Uitvoering gebeurt in nauwe samenwerking met sectorale opleidingsbedrijven en regionale opleidingscentra (roc's). Zie www.vakmanschapinstappen.nl

Agro opleidingshuis

Om de vooraanstaande (internationale) positie te kunnen behouden heeft de agro, food en tuinbouw keten goed opgeleide medewerkers en ondernemers nodig. Door ontwikkeling in de sector zoals schaalvergroting en innovaties worden andere eisen gesteld aan de ondernemers en ontstaat er behoefte aan medewerkers met vakdeskundigheid op uiteenlopende terreinen. Om aan deze eisen te voldoen willen ondernemers invulling geven aan hun eigen ontwikkeling en aan de ontwikkeling en opleiding van hun werknemers. Hiervoor is het Agro Opleidingshuis opgezet. Het Agro Opleidingshuis is de regisseur, organisator en facilitator van scholing en opleiding van werkenden: het innovatiecentrum voor vakscholing en leven lang leren in de agro, food en tuinbouwketen. Een van de instrumenten binnen het Opleidingshuis is een loopbaanscan om de behoefte aan ontwikkeling van medewerkers in kaart te brengen. Aan de uitslag kan een opleidingsadvies worden gekoppeld.

Vanuit het Agro Opleidingshuis wordt intensief samengewerkt met een breed scala aan opleiders. Per branche zijn dit de opleiders waarvan het (cursus)aanbod het beste past bij de opleidingsvraag vanuit de bedrijven. Zowel initieel als post-initieel. Er is behoefte aan onafhankelijke controle en kwaliteit van de opleidingen en civiel effect van diploma's en certificaten.

Het Agro Opleidingshuis biedt medewerkers en ondernemers in de deelnemende sectoren de mogelijkheid om op een efficiënte en effectieve manier aan de slag te gaan met scholing en persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast geeft het opleiders de mogelijkheid hun scholingsaanbod aan te laten sluiten op de behoeften in de branche. Het Opleidingshuis wordt bekostigd door de fondsen voor Opleiding en Ontwikkeling voor de agrarische en groene sector, Meer informatie over het Agro Opleidingshuis is te vinden op www.agroopleidingshuis.nl