

Meer informatie

1. Als werkgever kunt u om verschillende redenen met EVC aan de slag gaan. Bijvoorbeeld omdat u binnen enkele jaren een uitstroom van oudere werknemers verwacht. Of omdat het werk binnen uw bedrijf verandert door de invoering van nieuwe werkmethodes of reorganisaties. U wilt uw werknemers in ieder geval laten opleiden en/of om-/bijscholen. Het bepalen van het doel en de rol die het instrument EVC daarbij speelt, vormt de start.
2. Kies een aanbieder die erkend is om de door u gewenste EVC-procedure uit te voeren. Kijk hiervoor op www.kenniscentrumevc.nl. In een EVC-procedure kan een werkgever zelf verschillende rollen vervullen of het traject in zijn geheel uitbesteden (inkopen). Denk vooraf na over de rol die u als werkgever wilt vervullen en bespreek dit met de aanbieder van EVC.
3. Voordat u met EVC gaat werken, is het van belang te weten welke financieringsmogelijkheden er zijn. De aanbieder van EVC of een medewerker van een regionaal leer-werkloket kan u daar meer over vertellen.
4. Start EVC-procedure. Licht uw werknemers goed voor over het doel dat u beoogt met EVC, voordat u het introduceert in uw bedrijf. Schets helder wat dit voor hen kan betekenen. Samen met elke individuele werknemer wordt vervolgens een persoonlijk doel bepaald.
5. De volgende stap is het herkennen van competenties. De werknemer brengt in kaart welke kwaliteiten hij in huis heeft door het maken van een portfolio. Dit portfolio wordt voorzien van zo veel mogelijk 'bewijsmateriaal'. Diploma's, getuigschriften, et cetera.
6. Een assessor (intern en/of extern) beoordeelt vervolgens dit portfolio en bewijsmateriaal aan de hand van een standaard, bijvoorbeeld uit het onderwijs of een branche. Deze beoordeling kan op verschillende manieren gebeuren. Via een bezoek op de werkplek, een interview, het bewijsmateriaal dat de werknemer heeft verzameld, et cetera. De assessor schrijft op basis van de resultaten een EVC-rapportage. Daarin staat vermeld welke competenties de werknemer bezit in vergelijking tot de relevante standaard. Dit kan de basis zijn voor een diploma of certificaat, uitgegeven door een erkende exameninstelling.
7. De EVC-rapportage kan ook de basis zijn voor verdere ontwikkeling. Samen met de werknemer stelt de werkgever een Persoonlijk Ontwikkelplan op. Daarin worden afspraken gemaakt over de gewenste ontwikkeling en eventuele opleiding, coaching, et cetera. Vraag bij scholingsaanbieders welke flexibele vormen van werken en leren ze kunnen bieden.

“Mijn medewerkers presteren hierdoor nog beter”

**Ervaring werknemers nu
fiscaal aftrekbaar**
Informatie voor werkgevers

Ontwikkelen werkt
www.opleidingenberoep.nl

ONDER
NOSSEM
LTUUR
NETHAM
SCHAP

SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Wat is EVC?

EVC is de afkorting voor Erkenning van Verworven Competenties. EVC gaat uit van de gedachte dat mensen niet alleen leren in het formele onderwijs, maar zich ook buiten de schoolmuren volop kunnen ontwikkelen. Hun hele leven lang. Op het werk, bij verenigingen, thuis of in vrijwilligerswerk bijvoorbeeld. Met een EVC-procedure worden de competenties van werknemers in kaart gebracht en erkend. Dit geeft inzicht in het huidige kennis- en vaardigheidsniveau en de mogelijkheden voor verdere ontwikkeling. Deze procedure kan een certificaat of diploma opleveren, of de start zijn voor een scholingstraject op maat.

Werkgevers die hun werknemers een EVC-procedure aanbieden, kunnen vanaf 1 januari 2007 in aanmerking komen voor een financiële tegemoetkoming in de kosten van deze procedure. Hoe? Dat leest u in deze brochure. Ook vindt u een handig stappenplan voor het in gang zetten van een dergelijke procedure. Met EVC haalt u het beste in uw mensen naar boven.

Het kabinet en de sociale partners hechten groot belang aan scholing van werknemers in het algemeen en in het bijzonder aan het instrument Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Vandaar dat ze zich hebben hardgemaakt voor de totstandkoming van de fiscale aftrekbaarheid van EVC. Met deze financiële ondersteuning willen de partijen meer werkgevers stimuleren aan de slag te gaan met het instrument.

Een leuke meevaller dus. Al blijft het belangrijkste voordeel van EVC natuurlijk het in huis hebben van goedgeschoold personeel. In de huidige markt met steeds meer concurrentie een zaak van levensbelang. Afnemers verwachten en eisen kwaliteit, en die lever je alleen als je over medewerkers beschikt met voldoende kennis, praktijkervaring en een goede werkhouding. Zowel voor werkgevers als werknemers is het prettig als het opleiden en/of om-/bijscholen zo efficiënt en effectief mogelijk gebeurt. Dit kan door maximaal gebruik te maken van wat werknemers al kunnen. Door de inzet van een EVC-procedure wordt voorkomen dat werknemers lange, dure en (deels) onnodige scholingstrajecten volgen. Ze krijgen een traject op maat aangeboden, meestal in de vorm van korte (praktijk)cursussen.

Met EVC krijgen medewerkers de waardering voor wat ze al kunnen. Dat werkt motiverend, medewerkers raken geïnspireerd om zich verder te ontwikkelen, zo blijkt uit ervaringen van werkgevers. Het ziekteverzuim daalt bovendien aantoonbaar bij deze bedrijven.

“Als mijn medewerkers groeien, groeit mijn bedrijf ook”

Fiscaal aantrekkelijk

Een werkgever die de EVC-procedure betaalt voor een werknemer, kan rekenen op een afdrachtvermindering (WVA) van € 300,- per werknemer per kalenderjaar.

Voorwaarden

Om voor de tegemoetkoming in aanmerking te komen, gelden de volgende voorwaarden:

- U heeft een verklaring van de EVC-aanbieder dat de betreffende werknemer een EVC-traject heeft gevolgd;
- U heeft een kopie van de brief van de EVC-aanbieder waarin staat dat de aanbieder voor de gevolgde EVC-procedure een (voorlopige) erkenning heeft.

De (voorlopig) erkende aanbieders zijn opgenomen in het register van (voorlopig) erkende aanbieders. Dit register wordt beheerd door het Kenniscentrum EVC. Een overzicht van de (voorlopig) erkende aanbieders is sinds 1 januari 2007 te vinden onder het kopje ‘Aanbieder vinden’ op de site www.kenniscentrumevc.nl.

