

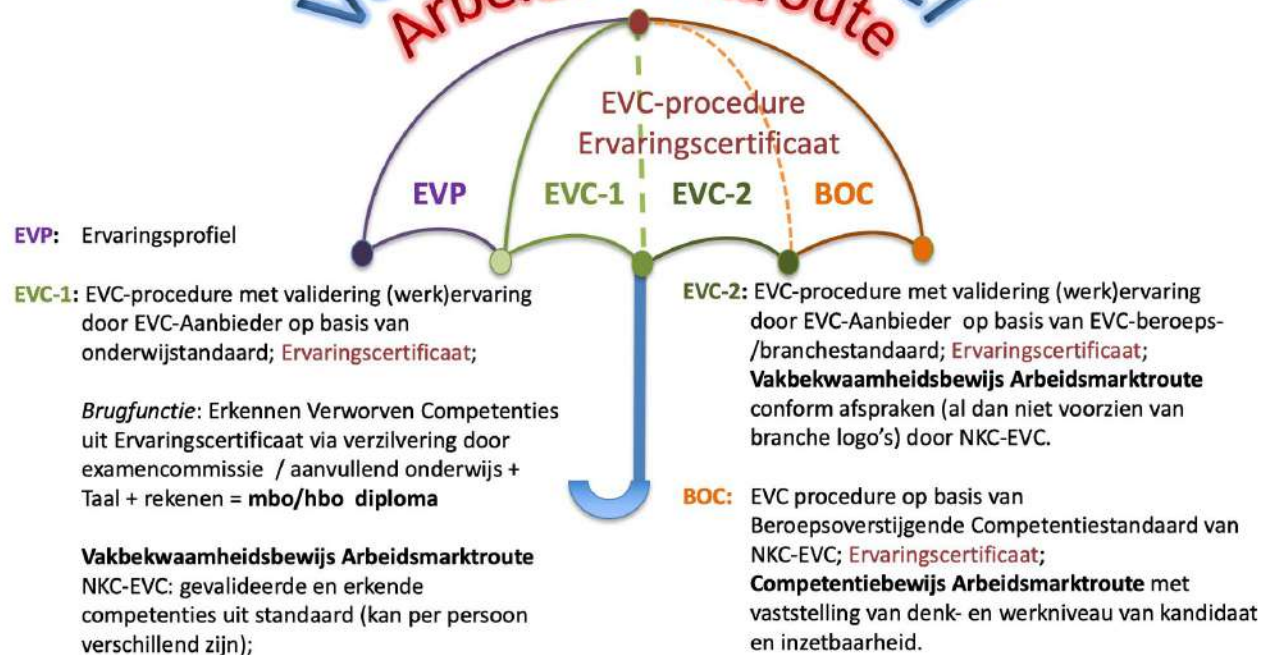
EVC en Beroepsoverstijgende competenties (BOC)

Wat zijn ze en welke uitdagingen komen we tegen bij het vaststellen?



Valideringsstelsel arbeidsmarktroute

Valideringsstelsel Arbeidsmarktroute



ESCO definitie BOC



Transversal knowledge, skills and competences are relevant to a broad range of occupations and economic sectors.

They are often referred to as *core skills*, *basic skills* or *soft skills*, the cornerstone for the personal development of a person.

Transversal knowledge, skills and competences are the building blocks for the development of the "hard" skills and competences required to succeed on the labour market.

EVC-BeroepsOverstijgende Competentiestandaard



- EVC-procedure op basis van BOC bepaalt het generieke denk- en werkniveau; het inzetbaarheidsniveau van een kandidaat
- Dit wordt nu al gebruikt voor:
 - Opname register arbeidsdeskundigen
 - Register lifestyle coaches
 - Mobiliteit ex-wethouders
- Kenniscentrum EVC verwacht groei BOC in de arbeidsmarktroute EVC

Het ervaringscertificaat (EVC)



Via een EVC procedure worden persoonlijke kennis en vaardigheden via EVC methodes:

- Portfolio analyse
- Validering van informele opleidingsprogramma's
- Werkplek observatie
- Presentatie
- Interview
- Simulatie
- Debat
- Testen

Vergeleken met een erkende EVC standaard.

Resultaten worden vastgelegd in een Ervaringscertificaat.

8 niveaus in BOC



1. De medewerker is in staat routinematig te werken in een hem/haar vertrouwde en/of vertrouwd te maken context. Medewerker is in staat volledig onder toezicht te werken en handelt daarbij dan op instructieniveau.
2. De medewerker is in staat te werken in een routinematig en in een hem bekend te maken context op basis van toepassingsgerichte vakkennis. Medewerker is in staat deels onder toezicht en deels zelfstandig te werken
3. De medewerker is in staat planmatig in een afgebakende context te werken waarvoor hij een gedeelde verantwoordelijkheid kan dragen. Hij/zij is in staat een taakstelling volledig zelfstandig uit te voeren en in zijn werk en taakstelling meewerkend leidend te zijn.
4. De medewerker is in staat planmatig te werken in een afgebakende context waarvoor hij de verantwoordelijkheid draagt. Hij/zij is in staat leidend te zijn in het werk met een gesloten doelstelling/taakomschrijving en is in staat te werken aan een verbetering van protocollen/werkprocessen binnen en voor de onderneming

8 niveaus in BOC



5. De medewerker is in staat een leidende verantwoordelijkheid op zich te nemen in een zich ontwikkelende context. Hij/zij is in staat te werken met een doelstelling/taakomschrijving in transfer en daarvoor protocollen/werkprocessen te kunnen ontwikkelen.
6. De medewerker is in staat een leidende eindverantwoordelijkheid ter hand te nemen in een complexe en ongedefinieerde context. Hij/zij is in staat te werken met een open doelstelling/taakomschrijving en daarbij is hij/zij in staat mee te werken aan de ontwikkeling van beleidsmatige kaders binnen het werkveld en/of de organisatie.
7. De medewerker is in staat uitvoering te geven aan een bestuurlijke verantwoordelijkheid in een complexe en ongedefinieerde context. Hij/zij is in staat te werken vanuit een open doelstelling/taakomschrijving en mee vorm en inhoud te geven aan de ontwikkeling van beleidsmatige kaders voor de onderneming en/of de organisatie.
8. De medewerker heeft aangetoond een onderzoekende en strategische verantwoordelijkheid te kunnen dragen in een complexe en ongedefinieerde context. Hij/zij heeft verder aangetoond te kunnen werken vanuit een open doelstelling/taakomschrijving en daarbij besluitvormende kaders te ontwikkelen voor nieuw beleid in een domein of een onderneming waarbij er ook sprake is van een (budget)verantwoordelijkheid voor eigen handelen en dat van anderen in het belang van de onderneming en organisatie.

Competentievelden BOC



1. Kennis
2. Vaardigheden
 1. Toepassen van kennis
 2. Probleemoplossende vaardigheden
 3. Leer- en ontwikkelvaardigheden
 4. Informatievaardigheden
 5. Communicatievaardigheden
3. Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid
4. Transfer (t/m niveau 4)

Onderzoek toepassing BOC



- 4 EVC aanbieders
- Onderzoek naar eenduidige toepassing BOC standaard
- Casus register Arbeidsdeskundigen (NVvA)
- Aantonen BOC 6 niveau als de kandidaat geen bachelor diploma heeft
- 'normale' EVC procedure met BOC als standaard
- Opdrachtgever en financier is stichting Examenkamer (waar ook Kenniscentrum EVC is ondergebracht)

Onderzoeksvraag



Is het mogelijk om met behulp van daarvoor door EVC-Aanbieders ontwikkelde instrumenten, in een in EVC-procedure, generieke competenties van een kandidaat te meten waarmee een generiek denk-, werk- en inzetbaarheidsniveau wordt weergegeven waar de NVvA in hun beroepscontext mee kan werken.

Wat is eventueel aanvullend nodig om tot dergelijke uitspraken te komen.

Uitwerking onderzoeksvragen



- Zijn EVC-Aanbieders in staat om het algemeen denk-, werk- en inzetbaarheidsniveau van kandidaten vast te stellen gezien het instrumentarium dat ze daarvoor gebruiken?
- Is de NKC-EVC-BOC standaard bruikbaar als standaard voor het vaststellen van de beroepsoverstijgende competenties op een gespecificeerd niveau?
- Zijn de EVC-Aanbieders zorgvuldig in hun communicatie naar kandidaten over de waarde van hun uitspraak op basis van de BOC?
- Kunnen EVC-Aanbieders tot een eenduidige niveaustelling van het beroepsoverstijgende competentieniveau komen?
- Wat is nodig om eenduidigheid in de toekomst te waarborgen bij de inzet van de NKC-EVC-BOC?

Onderzoekstraject



1. Vergelijken van zelfbeschrijvingen EVC aanbieders
2. Observatie van EVC trajecten
3. Evaluatie en onderling vergelijken

Het doel van het onderzoek was dat het een reflectief proces op gang zou brengen dat leidt tot aanbevelingen voor verbetering van EVC procedures in de arbeidsmarktroute

Onderliggende vragen



- Heeft een Beroepsoverstijgende Competentiestandaard bestaansrecht? Zit de (arbeids)markt te wachten op een instrument waarmee op basis van verworven competenties uitspraak kan worden gedaan over het generiek werk- en denkniveau?
- Is het mogelijk om een uitspraak te doen over generiek werk- en denk niveau los van een beroepscontext?

Onderzoekresultaten



- Aanbieders zijn in staat, elk op hun eigen wijze, om het algemeen denk/werk- en inzetbaarheidsniveau van individuen vast te stellen.
- De EVC-aanbieders zijn zorgvuldig in hun communicatie naar kandidaten over de waarde van hun uitspraak.
- De BOC standaard is door elke EVC aanbieder op eigen wijze uitgewerkt en gespecificeerd. De huidige BOC standaard behoeft verdere uitwerking.

Er is discussie over:

- Het competentieveld 'kennis', hoort dat in die vorm wel thuis in een BOC standaard
- De transferwaarde van een werk- en denkniveau uitspraak
- Het kunnen bepalen van het potentiële niveau van een kandidaat
- Eenduidigheid in de beoordeling tussen assessoren van verschillende EVC aanbieders is niet gewaarborgd.
- Op basis van de huidige stand van zaken is het risico groot dat er in de toekomst verschillen gaan ontstaan bij toepassing van de standaard door verschillende EVC-Aanbieders

workshop



Ronde 1

Welke uitdagingen ziet u bij het vaststellen van werk- en denk niveau van kandidaten?

Ronde 2

Welke maatregelen passen bij deze uitdagingen?