

Hoe roze is de EVC-bril? De claims van EVC

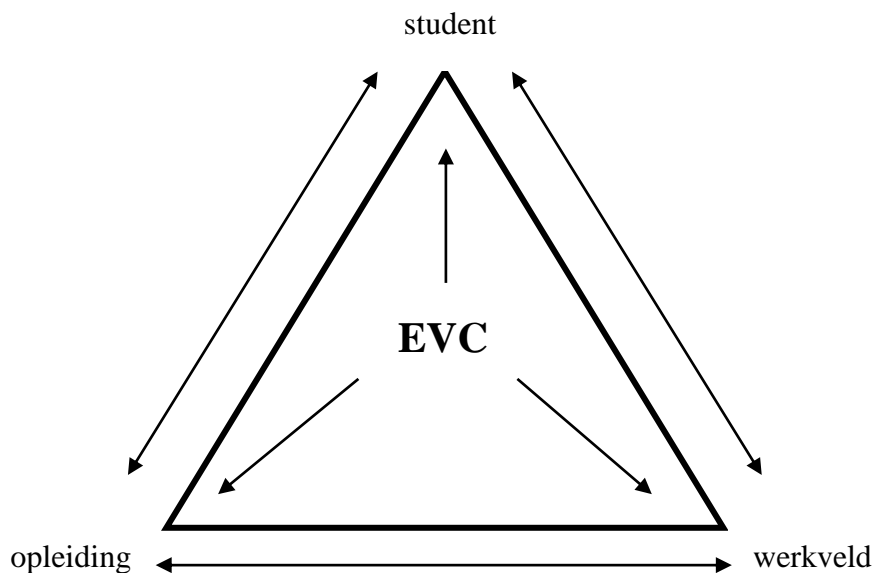
Dominique Sluijsmans

Gepubliceerd in Opleiding en Ontwikkeling, 2003, 11, 13-18.

EVC-procedures zijn redelijk nieuw, beloven veel goeds en staan volop in de belangstelling. Kortom: het thema EVC is “hot”. Tegelijkertijd kunnen terechte vragen worden gesteld als: wat levert het op? Wat kost het? Wie moet welke inspanningen leveren? In deze bijdrage kijk ik achtereenvolgens door de brillen van drie actoren die bij erkenning van verworven competenties onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. De bril van de student, de bril van de opleiding en de bril van het werkveld. Maakt EVC voor hen waar wat het belooft, oftewel: is de EVC-bril wel zo roze als we geneigd zijn te denken?

Bilan de competence

In Nederland is een nieuwe weg ingeslagen met het erkennen van elders verworven competenties. Een weg die internationaal al een tijd wordt bewandeld, blijkend uit de “Anerkennung der nicht formal erworbenen Kompetenzen”, “Accreditation of Prior learning” en de “Bilan de Competence”. EVC heeft toekomst. Het MBO, het HBO, de BVE-sector en in toenemende mate ook het universitair onderwijs worden steeds enthousiaster en willen aan de slag met EVC (Thomas, Van Broekhoven & Frietman, 2000). EVC betekent echter een inspanning van drie belangrijke actoren: de student, de opleiding en het werkveld (zie de pijlen binnen de driehoek in figuur 1). Bij succesvolle EVC-procedures vormen zij samen de “gouden driehoek”.



Figuur 1. De gouden driehoek bij EVC

De pijlen buiten de driehoek geven aan dat de relatie tussen student, werkveld en opleiding wederkerig is. Bij succesvolle EVC-procedures is er sprake van een coherent samenspel. De één kan niet zonder de ander. Een goed overzicht van wat EVC nu precies voor elk van deze partijen impliceert is in de literatuur moeilijk te vinden. Ik zal derhalve met een kritische blik

door de bril van elke actor kijken naar EVC. Drie vragen staan bij elke actor steeds centraal: 1) wat zijn de claims van EVC? 2) wat zijn de valkuilen? en 3) wat is een mogelijke oplossingsrichting? Na de beschrijving van elke "bril" zullen de kritische factoren die EVC tot een succes maken worden aangestipt. Om de drie vragen te beantwoorden heb ik elf praktijkvoorbeelden van EVC-toepassingen bekeken op factoren als tijd, kosten, financiering en rendement in termen van diploma's (zie tabel 1). Ik poog met deze tabel overigens geenszins een uitputtend overzicht te bieden. De tabel is met name bedoeld om een beeld te schetsen van de uiteenlopende praktijken waarin EVC wordt toegepast. Op enig moment zal ik verwijzen naar tabel 1.

De studentenbril

In de onderhavige discussies rondom onderwijsvernieuwing in het algemeen, blijven de implicaties van veranderingen in het onderwijs voor studenten vaak onderbelicht. Ik start daarom graag met de bril van de student. Met betrekking tot EVC wordt de student ook wel (opleidings)kandidaat, werknemer, herintreder, werkzoekende, nieuwkomer, vrijwilliger of bekwaam-niet bevoegd individu genoemd. In plaats van student kan derhalve een op de eigen situatie van toepassing zijnde benaming worden ingevuld. Voor de duidelijkheid zal in de rest van deze bijdrage de term student worden gehanteerd.

Vanuit het perspectief van de student kunnen een paar grote voordelen van EVC worden benoemd: een korter opleidingstraject en inzicht in de persoonlijke ontwikkeling, loopbaanmogelijkheden en de nog te verwerven competenties. EVC-procedures zijn echter nog vaak onvoldoende uitgewerkt als blijkt dat aan de student nog geen volledig diploma kan worden afgegeven. Dit betekent dat een vervoltraject zal moeten worden bepaald waarin de student de kans krijgt de nog benodigde competenties te ontwikkelen. Voor de student is echter lang niet altijd transparant hoe lang deze trajecten duren en hoe de begeleiding wordt ingericht. Ervaring leert dat een goede begeleiding in een opleidingstraject na de EVC-procedure vroegtijdige uitval en gebrek aan duidelijkheid of motivatie bij werknemers voorkomt. Een voorbeeld dat wellicht het meest tot de verbeelding spreekt is de zij-instromer in het onderwijs. Deze krijgt via een intake-procedure inzicht in de nog te ontwikkelen competenties, maar vervolgens blijkt een op maat gesneden opleidingstraject moeizaam te realiseren (Geldermans, 2002). De kloof tussen de competentiegerichte EVC-systematiek en het niet-competentiegerichte vervoltraject is nog niet gedicht, zeker waar het hogeschole en universiteiten betreft.

Ook is gebleken dat een assessmentprocedure angsten kan oproepen bij studenten (Romijn, 2002). Naast de angst voor de consequenties van EVC voor de verdere loopbaan bestaat er vaak een grote toetsangst. Werknemers die al jaren in het arbeidsproces participeren zijn niet meer gewend deel te nemen aan assessments.

Zeker waar het gaat om een vervoltraject na EVC is een goede aansluiting tussen de EVC-procedure en de aanvullende opleiding noodzakelijk. Een mooi voorbeeld waarin de aansluiting tussen het EVC-traject en het opleidingstraject bijna naadloos verloopt is het politieonderwijs verzorgd door het LSOP (Grotendorst, Jellema, Stam, Van der Vegt & Zandbergen, 2002). De EVC-procedure als ook de opleidingen zijn vormgegeven op basis van zogenaamde kernopgaven en proeven van bekwaamheid waaraan competenties zijn gekoppeld. Deze inrichting van het onderwijs is transparant voor studenten en werkt motiverend.

Angst voor assessments is vervelend en eigenlijk niet nodig. Om de toetsangst te verminderen is een heldere communicatie naar de student rondom de assessment cruciaal. Wat gaat precies gebeuren? Wie zijn de assessoren? Wat zijn de criteria? Ook kan de student de mogelijkheid worden geboden zelf een aantal oefentaken uit te voeren ter voorbereiding op het “echte” werk. Tenslotte kunnen studenten in hoge mate zelf hun assessment meebepalen. Studentbetrokkenheid bij assessments is echter nog niet algemeen geaccepteerd bij opleidingen (Sluijsmans, 2002), ofschoon bij EVC hier goede mogelijkheden voor zijn. Studenten kunnen zelf beoordelingscriteria vaststellen en mede oordelen in de vorm van self-assessments (zie EVC-procedure in Te Lintelo, Van Berkel & Castelijns, 2002).

De opleidingsbril

De opleiding wordt beschouwd als de partij die verantwoordelijk is voor het opleiden van beroepskrachten die flexibel kunnen omgaan met de eisen van een snel veranderende maatschappij en arbeidsmarkt. Vanuit het perspectief van de opleiders (bijvoorbeeld ROC's en andere kwalificerende instellingen) is het echter nog een hele klus om vraaggestuurd beroepsonderwijs in organisatorische zin te realiseren. EVC wordt als een goede aanzet gezien.

Het aantrekkelijke van EVC is dat dubbel opleiden wordt voorkomen. Tevens wordt een hogere instroom verwacht, omdat erkenning en maatwerk het aanbod aantrekkelijker maken voor nieuwe doelgroepen. Doordat EVC kan leiden tot minder vroegtijdige uitval en verkorting van de opleidingstijd is er tevens sprake van een verbeterd opleidingsrendement.

Net als bij de student kan echter ook voor opleidingen gelden dat de EVC-procedure onvoldoende aansluit op het vervolgtraject van studenten. Ook worstelen opleidingen met het ingewikkelde scala aan assessmentmethoden. Het intakegesprek, het portfolio, psychologische en persoonlijkheidstests, praktijktoetsen, proeven van bekwaamheid, criteriumgerichte interviews en simulaties zijn slechts een greep uit de hoeveelheid mogelijke methoden voor competentie-erkenning. Het komen tot de juiste instrumenten die passen bij het type sector is echter een klus op zich. Daaraan gekoppeld zal geïnvesteerd moeten worden in nieuwe rollen zoals die van assessor en begeleider.

De extra instroom in voornamelijk reguliere opleidingen zorgt voor capaciteitsproblemen en logistieke problemen doordat verschillende leerroutes mogelijk gemaakt moeten worden. Aan de andere kant bestaat ook een weerstand bij scholen, aangezien zij minder opleidingen kunnen afzetten dan voorheen (Romijn, 2002). Bedrijven hoeven immers na erkenning studenten geen opleiding meer te laten volgen bij volledige geschiktheid. Wanneer zich te weinig studenten voor een opleiding melden, kan dit tot het opheffen van deze opleiding leiden.

EVC heeft feitelijk alleen zin indien opleidingen flexibel en competentiegericht worden opgezet. Het ontwerpen van competentiegerichte opleidingen staat in ons land nog in de kinderschoenen. Er is een grote behoefte aan praktische ontwerpmethodieken. Jansen-Noordman & Van Merriënboer (2002) beschrijven een ontwerpmethodiek die uitgaat van het aanbieden van beroepsspecifieke taken. Deze taken - gekoppeld aan achterliggende competenties - voert de student uit. Door de grondige onderbouwing die een dergelijke methodiek biedt wordt tevens de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd. Als het onderwijs niet meer is ingericht volgens modules of cursussen, maar op basis van taken, kan een traject voor een student flexibel worden samengesteld. Tenslotte zal een voorinvestering ten aanzien van training van docenten in ontwerpen van onderwijs en assessment welkom zijn.

De werkveldbril

Werkgevers, arbeidsvoorzienings- en reïntegratiebedrijven en uitzendorganisaties leveren belangrijke input met betrekking tot de competenties die van de student worden verwacht. De betekenis en reikwijdte van het begrip competentie zijn echter sterk contextgebonden. Waar het competentiebegrrip in de HRM-wereld vooral verwijst naar meer stabiele persoonlijke eigenschappen zoals creativiteit, communicatief vermogen en leiderschap, wordt het begrip in het beroepsonderwijs meer geïnterpreteerd in de zin van beroepsspecifieke bekwaamheden. Dat maakt de communicatie tussen werkveld en opleidingsveld er niet eenvoudiger op. Geïnvesteed zal moeten worden in de ontwikkeling van een gemeenschappelijk referentiekader om zulke communicatieproblemen te reduceren.

EVC heeft relevantie voor het werkveld wanneer er noodzaak is tot mobiliteit en flexibiliteit onder de werknemers (Klarus, 1998). EVC past in dat opzicht prima bij initiatieven als *Investors in People*, een leven lang leren en responsief vakmanschap. EVC zorgt tevens voor minder derving van werktijd voor opleiding en kwalificatie en kan leiden tot snellere bemiddeling en plaatsing van doelgroepen, wat vooral van belang is voor arbeidsvoorzienings- en reïntegratiebedrijven en uitzendorganisaties. In sectoren waar een tekort bestaat, kan EVC een positieve werking op de personeelsvoorziening hebben, aangezien mensen met de relevante competenties op zak sneller aan de slag kunnen.

EVC is voor het werkveld ook vanuit het kostenperspectief interessant (zie ook tabel 1). Een berekening van Smulders, Klarus & Verhaar bij Frico Cheese (2000) laat zien dat een EVC-procedure aanzienlijk goedkoper is dan het opleiden van werknemers. De EVC-procedure bleek een grote tijdsinvestering van het bedrijf te vragen, maar de door werknemers behaalde certificaten waren verkregen in de helft van de tijd die een reguliere opleiding zou kosten.

Hoewel EVC leidt tot het certificeren van werknemers in een verkorte periode, is succesvol functioneren van de werknemer of student na certificering niet in hogere mate gegarandeerd, dan wanneer er sprake zou zijn van certificering na een voltijds opleiding. Een voorbeeld in dit kader is wellicht de certificering van de zij-instromers in het leraarsberoep. Bij deze EVC-toepassing kunnen problemen op de werkplek ontstaan wanneer blijkt dat de werkcontext vele malen complexer is dan in de EVC-procedure aan bod is geweest. Veel beginnende leraren vallen vroegtijdig uit, ondanks het predikaat “bewezen geschikt” uit de intake-procedure.

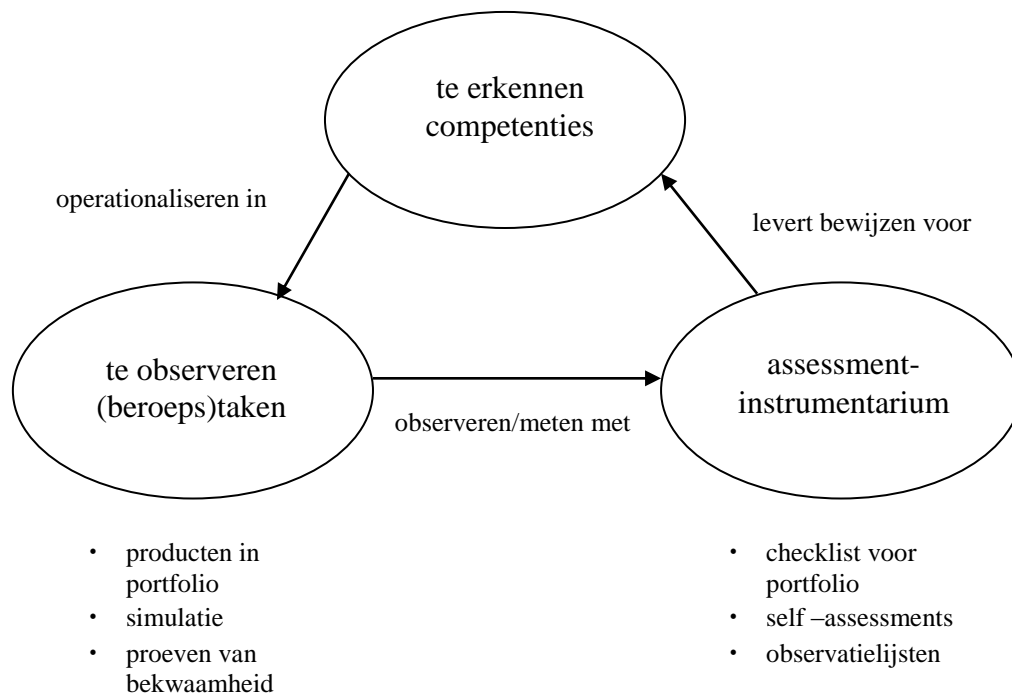
Ook spelen zaken als gebrek aan financiering, ongelijkheid als gevolg van schaalgrootte van bedrijven (grote bedrijven kunnen snellere EVC-trajecten aanbieden dan kleine bedrijven) en angst voor verandering (sommige bedrijven willen bewust geen doorstroming) een rol. Voor veel organisaties is de investering nog te hoog (Romijn, 2002).

Zeker wanneer blijkt dat de kloof tussen de EVC-procedure en het “echte” werk te groot is, zal het werkveld in toenemende mate betrokken moeten worden bij de ontwikkeling en uitvoering van assessments. Werkgevers zijn net als docenten inhoudsdeskundig. Een goede afstemming tussen opleiding en werkveld is cruciaal om tot betrouwbare assessments te komen. Nu blijkt nog onvoldoende overeenstemming te bestaan tussen de oordelen van het werkgeversveld en die van de opleiding.

Wat betreft de financiering blijft het lastig. Werkveldorganisaties zullen zelf een analyse moeten maken van de kosten die ze voor EVC over hebben. De publicatie van Smulders, Klarus & Verhaar (2000) is hierbij behulpzaam.

Helikopterblik

Vraagstukken als kosten en financiering zijn belangrijk, maar zijn vooral randvoorwaardelijk. De *inhoudelijke* lijn tussen de drie EVC-actoren wordt gevormd door 1) helder geformuleerde (beroeps)taken waaraan de reeds verworven competenties worden gekoppeld en 2) transparante assessment-instrumenten waarmee elke actor kan bepalen of de EVC's matchen met de vereiste beroepstaken. Goede communicatie rond de te erkennen competenties, de te observeren of aan te dragen bewijzen/ beroepstaken en de assessment-instrumenten naar *alle* betrokken partijen is cruciaal! In figuur 2 is de afhankelijkheidsrelatie zijn de relaties tussen de competenties, taken en assessment aangegeven.



Figuur 2.

De afhankelijkheidsrelatie tussen competenties, beroepstaken en assessment in EVC

Uit figuur 2 blijkt dat drie concepten onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden in een EVC-procedure: de te erkennen competenties, de te observeren beroepstaken waaruit bewijs moet vloeien voor reeds ontwikkelde competenties en ten derde het beoordelingsinstrumentarium waarmee bewijs wordt gegeven. In het volgende wordt elk van de drie kort besproken.

Te erkennen competenties

Competenties verschillen per sector. Straetmans & Sanders (2001) spreken in dit kader van de breedte van het competentieprofiel. Zo concreet als voor het ene beroep de relevante competenties en de daaraan gekoppelde beroepssituaties in kaart kunnen worden gebracht (het schildersvak), zo abstract blijft het voor de beroepen waarin niet snel een eenduidig beeld is te geven van adequaat beroepshandelen (het leraarsvak). Om toch een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de benodigde competenties die moeten worden vastgesteld in een EVC-traject, worden competenties geoperationaliseerd in beroepstaken. Beroepstaken representeren de

authentieke situaties waarin de deelnemer adequaat dient te handelen. Voor een mooi voorbeeld van een uitwerking van een beroepstaak verwijs ik naar de publicatie van te Lintelo, van Berkel & Castelijns (2002).

Te observeren (beroeps)taken

De eerdere ervaringen van studenten die als bewijs dienen voor bekwaamheid kunnen worden opgeslagen in een portfolio of worden gedemonstreerd in een simulatie of proeve van bekwaamheid. De wijze van inrichting van deze “assessmentsituaties” verdient de nodige aandacht van alle partijen. Nu worden de criteria waaraan de bewijzen moeten voldoen te vaak aan de eigen interpretatie van student, opleiding en werkveld overgelaten. De invulling van bijvoorbeeld het portfolio en de beoordeling ervan gebeurt nog te weinig in samenspraak met student en werkveld. Er bestaat ook nogal wat frictie tussen de te beoordelen competenties en de instrumenten die voor assessment worden gebruikt.

Assessmentinstrumentarium

Nog belangrijker wellicht dan het type ervaringen dat in een EVC-procedure beoordeeld wordt, zijn de beoordelingsinstrumenten (bijvoorbeeld checklists, self-assessment en observatielijsten) aan de hand waarvan een definitieve uitspraak wordt gedaan over het competentieniveau van de student. Assessoren moeten worden getraind hoe deze instrumenten adequaat te hanteren. Straetmans & Sanders (2001) geven drie wezenlijke kwaliteitscriteria waaraan beoordelingsinstrumenten moeten voldoen en die dus in een training van assessoren voldoende aan de orde moeten worden gesteld:

- *accuraatheid*: er is lang niet altijd overeenstemming tussen de assessoren over de waardering van de verschillende aanpakken of oplossingen, hetgeen ertoe kan leiden dat een aanpak of oplossing door assessor A totaal anders wordt beoordeeld dan door assessor B;
- *generaliseerbaarheid*: de beroepstaken die de student kan laten zien zijn een goede afspiegeling van de taken die in principe aangeboden hadden kunnen worden. De scores zijn generaliseerbaar naar andere “gelijksoortige” beroepssituaties;
- *extrapoleerbaarheid*: de behaalde score moet het prestatieniveau weerspiegelen dat de betreffende student zou halen wanneer hij die dezelfde taak in een reële werksituatie zou uitvoeren. De extrapoleerbaarheid is geen probleem als de assessmenttaak niet afwijkt van de taak uitgevoerd in de reële werksituatie. Maar meestal wordt op de een of andere manier de werkelijkheid gereduceerd. Naarmate de werkelijkheid meer gereduceerd is, wordt het moeilijker om staande te houden dat de score een correcte weergave is van het prestatieniveau in de reële werksituatie. Het blijkt dat de relatie tussen wat de student heeft laten zien in oefensituaties en de performance in nieuwe situaties (transfer) nog onvoldoende is aangetoond (Geldermans, 2002).

Het ontwerpen van assessments en beoordelingsinstrumenten is arbeidsintensief en (dus) duur, zeker waar het gaat om simulaties en praktijkassessments. Tabel 1 laat al zien dat kosten voor een EVC-procedure behoorlijk kunnen verschillen afhankelijk van de sector. Het is een complexe taak om te komen tot een weloverwogen keuze in aan te bieden assessmentsituaties die ook nog betaalbaar zijn en voldoen aan een aantal kritische kwaliteitscriteria.

Tot slot

Een valide en betrouwbare EVC-systematiek heeft voor alle betrokken partijen veel goeds in huis. EVC veronderstelt echter ook in hoge mate een versmelting van drie partijen die tot voor kort afhankelijk van het type sector nog redelijk autonoom opereerden. Er ontstaan nieuwe verhoudingen. Van elke partij worden hoge investeringen verwacht qua tijd, geld en expertise.

De praktijkvoorbeelden uit tabel 1 laten zien dat een goede start is gemaakt, maar dat er ook nog veel moet gebeuren om structurele invoering mogelijk te maken. Reeds opgedane ervaringen geven blijk van een diversiteit aan invullingen van EVC. Is het in de meeste gevallen zo dat voor de werknemer de jarenlange expertise in verkorte tijd kan worden omgezet in een diploma, er zijn ook voorbeelden te noemen waar EVC wordt ingezet om mensen juist te snel een diploma te verlenen, met vervelende toestanden als uitval tot gevolg. EVC is pas echt een roze bril, als EVC voor zowel de student, de opleiding als het werkveld de gewenste resultaten oplevert.

Referenties

- Geldermans, A. (2002). Hogescholen hebben weinig oog voor de consequenties van intake-assessments. *HBO-journaal*, oktober 2002, pp. 32-34.
- Grotendorst, A., M. Jellema, I. Stam, M. van der Vegt & C. Zandbergen (2002). *Leren in veiligheid. Het nieuwe politieonderwijs in maatschappelijk perspectief*. Apeldoorn: LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum.
- Jansen-Noordman, A. & J.J.G. van Merriënboer (2002). *Innovatief onderwijs ontwerpen*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Klarus, R. (1998). *Competenties erkennen*. Cinop, 's Hertogenbosch.
- Lintelo, L. te., A. van Berkel & M. Castelijns (2002). *Het erkennen van verworven competenties: De ontwikkeling en implementatie van EVC in het hoger beroepsonderwijs: een praktijkvoorbeeld*. Utrecht: Lemma.
- Merriënboer, J. J. G. van (1997). *Training complex cognitive skills*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Romijn, C. (2002). *Schets van de knelpunten bij EVC-invoering in 2002*. Kenniscentrum Beroepsonderwijs en Arbeidsmarkt.
- Sluijismans, D.M.A. (2002). *Student involvement in assessment*. Academisch proefschrift. Maastricht: Datawyse.
- Smulders, H.R.M., R. Klarus & C.H.A. Verhaar (2000). *Waardevolle ervaring: evaluatie van een EVC-pilot uitgevoerd bij Frico Cheese*. Wageningen: Stoas Onderzoek.
- Straetmans, G., & P. Sanders (2001). *Beoordelen van competenties van docenten*. Landelijk Programmamanagement Educatief Partnerschap.
- Thomas, E., S. van Broekhoven & J. Frietman (2000). *EVC aan de poorten van het hoger onderwijs. Handreiking voor de implementatie van EVC in hogescholen en universiteiten*. Nijmegen: ITS.
- Vanhoren, I. (2002). *Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond de (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen*. Leuven: Hoger instituut voor de arbeid.

Tabel 1

Overzicht van tijd, kosten, financiering en rendement voor veertien voorbeelden van EVC

	Tijd	Kosten	Financiering	Rendement
Industrie				
Metaal- en elektrotechnische industrie	voor werknemer en direct leidinggevende 1 dag	€ 1295 per werknemer.	twee opleidingsfondsen keren 100% aan werkgever uit	van 30 werknemers kregen er 6 een volledig diploma
HBO metaal	8 weken + scholingstraject van maximaal 2,5 jaar met inzet van de kandidaat van 20 uur per week	€ 2050,- voor EVC + €5500,- voor scholings-traject per jaar	werkgever en bijdrage Stichting OOM (€2300,- per jaar)	drie kandidaten ingenieursdiploma, ongeveer 35 kandidaten zijn nog bezig
Procesindustrie	voor kandidaat 6 tot 8 uur, voor interne assessor 12 tot 16 uur	variëren van € 1200 tot € 2000 per kandidaat	door werkgever	gemiddeld behaalt een kandidaat certificaten voor 2 deelkwalificaties.
Voedings- en genotmiddelen industrie	door de werknemers behaalde certificaten waren verkregen in de helft van de tijd die een reguliere opleiding zou kosten	+/- € 635 euro per deelnemer	medefinanciering door de ministeries van LNV en EZ, het bedrijf zelf, Stoas en AOC Friesland	aan 25 personen gemiddeld ongeveer 3 certificaten (= half diploma) uitgereikt
Bouwnijverheid				
Schildersbranche	voor de EVC-dienstverlener maximaal 11 dagen uitvoering. Voor de consulent 4 uren per deelnemer. Een assessment omvat 1 dag exclusief voorbereiding en afronding van 20 uren	voor EVC schilder € 1800 plus € 140 verletkosten per dag. Voor EVC gezelschap schilder € 2325 met dezelfde verletkosten vergoeding. Voor EVC glaszetter € 1200	SVS investeert in ontwikkeling van procedures en producten. Brancheorganisaties financieren uitvoering.	een kleine 200 mensen gediplomeerd voor Schilder niveau 2
Gezondheidszorg en welzijn				
Verpleeghuis De Hoven	6 à 7 maanden	€ 209 euro per deelnemer	opleidingsbudget binnen het verpleeghuis en subsidie uit de sectorfondsen Zorg en Welzijn. vaak subsidie	27 kandidaten hebben niveau 2-kwalificering behaald.
ROC Oost-Nederland en ROC Twente Plus	300 minuten aan inzet van deelnemer. Voor de uitvoerder is er gemiddeld ongeveer 400 minuten nodig	€ 450,- per persoon. Voor groepen wordt een goedkoper tarief gehanteerd		70 deelnemers hebben de procedure doorlopen van wie 40 gekwalificeerd zijn voor instroom in het beoogde niveau
OVDB thuiszorg	individueel verschillend	geen info	bekostiging door Savant. Stichting thuiszorg neemt alle kosten op zich voor vervolgtraject (POP) EVC en opleiding.	transparant beeld van competenties van 450 medewerkers

Onderwijs Hogeschool Amsterdam, deeltijd HEAO	ongeveer twee maanden. kandidaat 25 uren inzet, beide assessoren 4	ongeveer € 750,= per kandidaat	in de vorm van collegegeld: als er erkenning volgt, wordt de studie met een jaar bekort.	20 kandidaten gestart waarbij er uiteindelijk 5 formeel erkend en gekwalificeerd zijn.
Openbaar bestuur en defensie Belastingdienst	gehele procedure ongeveer twee maanden	ongeveer € 750,- per kandidaat, voor één kwalificatie en zonder inzet van portfoliobegeleiding.	door de werkgever	gemiddeld hebben de kandidaten 4 tot 5 deelkwalificaties behaald
Horeca- en recreatiebedrijven SVH	vrij arbeidsintensief vanwege groot civiel effect in de branche	€ 865 euro. Aanvullend assessment € 415	C.S. Baljon Studiefonds ondersteunt de procedure met een bijdrage van 285 euro per kandidaat	pilot-deelnemers hebben procedure volledig doorlopen met diploma's en certificaten voor gastheer en fast food-specialist
SVH meestertitel	2 à 3 jaar	tussen € 15.000 en € 18.000 euro. Kandidaat betaalt 900 euro voor de procedure.	kosten voor kandidaat worden (deels) gedekt door werkgever	geen info
Zakelijke dienstverlening Postkantoren B.V.	16 weken, exclusief werving en voorlichting die vooraf in het bedrijf plaats vinden	geen info	Postkantoren B.V. heeft een praktijkovereenkomst afgesloten met het Da Vinci College. Daardoor is de EVC-procedure fiscaal aftrekbaar via de Wet Vermindering Afdracht Loonbelasting	pilotgroep is voor 12 deelkwalificaties beoordeeld. De kandidaten aan de EVC-procedure kregen gemiddeld 8 deelkwalificaties vrijgesteld
Overige dienstverlening IVIO procedure voor bemiddeling en matching zorghulp	gemiddeld 1 dag	geen info	ontwikkel- en uitvoeringskosten zijn gedragen door Start	rendement voor Start: toegevoegde waarde van plaatsing, betere presentatie van de kandidaten, meer binding met de kandidaten