

EVC in de politieorganisatie

*Stand van zakenrapport
december 2017*

De Politieonderwijsraad is een adviesorgaan waarvan de positie en taken bij wet zijn geregeld. De Raad adviseert de minister van Justitie en Veiligheid (gevraagd en ongevraagd) over het Nederlandse politieonderwijs en de Strategische Onderzoeksagenda voor de Politie.

De Politieonderwijsraad fungeert daarnaast als een overleg- en afstemmingsorgaan tussen direct en indirecte betrokkenen bij het Nederlandse politieonderwijs. De aandacht in de Politieonderwijsraad gaat in het bijzonder uit naar de relatie tussen de kenmerken en ontwikkelingen van de politiepraktijk, de (politie)arbeidsmarkt en het politieonderwijs, alsmede het wetenschappelijk onderzoek dat daar betrekking op heeft. Daarbij heeft de relatie met het reguliere beroepsonderwijs en het hoger onderwijs steeds de aandacht, evenals de internationale dimensie.

Adres:

Mauritskade 37
2514 HE Den Haag

Postadres:

Postbus 25842
2502 HV Den Haag
Telefoon 088 1699080

www.politieonderwijsraad.nl

© Politieonderwijsraad, december 2017

Samenvatting

In dit rapport beschrijft de Politieonderwijsraad de stand van zaken rond EVC in de politieorganisatie en het politieonderwijs in 2017. Ook wordt dieper ingegaan op eerder gesignaleerde dilemma's en vraagstukken. Het rapport heeft als doel de in de Raad vertegenwoordigde organisaties te adviseren over mogelijke vervolgstappen bij de verdere implementatie van EVC. Het rapport sluit af met aanbevelingen.

In het kort:

1. EVC volgens afspraken tussen overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties (convenant Stichting van de Arbeid):
 - a. EVC staat voor de erkenning van competenties die door (werk)ervaring verworven zijn;
 - b. EVC wordt als instrument ingezet voor zowel arbeidsmarktmobiliteit en loopbaanontwikkeling als ook het verkrijgen van onderwijstoelating en -vrijstellingen om daarmee een diploma in het regulier mbo- en hoger onderwijs te kunnen behalen;
 - c. Een EVC-traject resulteert in een ervaringscertificaat waarin de individuele competenties van de medewerker gemeten zijn op basis van een erkende EVC-standaard;
 - d. Een belangrijk aspect van EVC is het streven naar civiele erkenning. Dit is vastgelegd in het convenant ter stimulering van het erkennen van verworven competenties als onderdeel van een leven lang leren, tussen overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties;
 - e. Als blijkt dat een medewerker over alle benodigde vakcompetenties beschikt die in de EVC-standaard beschreven staan, kan hij of zij het ervaringscertificaat laten verzilveren in een vakbekwaamheidsdiploma, uitgegeven door het Nationaal Kenniscentrum EVC (aangewezen als uitvoeringsorgaan door Stichting van de Arbeid).
2. EVC in de politieorganisatie:
 - a. EVC-trajecten worden binnen de Politie ingezet met het oog op het maken van een loopbaanstap (arbeidsmarktroute) en/of toelating tot een opleiding of vrijstelling binnen een opleiding (onderwijsroute);
 - b. Medewerkers van de Politie kunnen hun werk- en denkniveau laten aantonen via een erkend EVC-traject dat uitgevoerd wordt door externe EVC-aanbieders. De basis hiervoor zijn CREBO- en CROHO-standaarden uit andere branches. Het traject levert een civiel erkend ervaringscertificaat op met het kwaliteitskeurmerk van Stichting van de Arbeid;
 - c. Executieve politiemedewerkers kunnen bij de Politieacademie een intern EVC traject (erkenning verworven politiecompetenties) doorlopen gericht op de erkenning van hun politieke vakmanschap. Dit traject levert een ervaringscertificaat op;
 - d. Tot op heden hebben weinig medewerkers van de Politie gebruik gemaakt van de EVC-mogelijkheden binnen de arbeidsmarktroute. De mogelijkheden en voordelen zijn nog onvoldoende bekend binnen de politieorganisatie. De Politie werkt aan een communicatieplan om hier verandering in te brengen.
3. (Civiele) Erkenning als keurmerk:
 - a. (Civiele) Erkenning van de EVC-aanbieder, de EVC-procedures en de EVC-branchestandaarden door het Nationaal Kenniscentrum EVC moet gezien worden als een kwaliteitskeurmerk;
 - b. (Civiele) Erkenning als keurmerk van EVC is voor de Politie geen doel, maar kan een middel zijn in het kader van kwaliteitszorg en -borging;
 - c. De zorg voor kwaliteit rond EVC ligt (echter al) besloten in de verantwoordelijkheid van de Politie en de Politieacademie, respectievelijk als opdrachtgever en opdrachtnemer.

4. Politie specifieke beroepsstandaarden:
 - a. Voor EVC-trajecten gericht op een interne loopbaanstap zijn momenteel 12 EVC beroepsstandaarden ontwikkeld op basis van LFNP-functies;
 - b. Deze beroepsstandaarden zijn (nog) niet door werkgever- en werknemersorganisaties gevalideerd. In het kader van kwaliteitszorg wordt geadviseerd dit wel te gaan doen. Validatie van de beroepsstandaarden is tevens een voorwaarde voor civiele erkenning / keurmerk door het Nationaal Kenniscentrum EVC.

5. Implementatie EVC:
 - a. Het EVC-beleid van de Politie bevindt zich momenteel nog in een implementatiefase. Door de tijdelijkheid waarmee zaken rond EVC geregeld zijn, zowel intern en extern, is kans op afbreuk (nog) groot;
 - b. De EVC-trajecten die door de Politieacademie uitgevoerd worden zijn nog niet opgenomen in het dienstenaanbod van de Politieacademie. Organisatorische inbedding en afspraken rond de financiering van deze trajecten zijn er nog niet. Het ontbreken hiervan vormt een risico voor het EVC-beleid van de Politie.

6. Kan EVC onnodig opleiden voorkomen?
 - a. De afspraak in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden politie 2015-2017 dat EVC onnodig opleiden moet voorkomen wordt momenteel nog onvoldoende waargemaakt. Dit ligt niet aan het ontwikkelde instrumentarium en de aangeboden EVC-trajecten. Oorzaak ligt vooral in het feit dat afgelopen jaren relatief weinig arbeidsmarktgerichte EVC-trajecten uitgevoerd zijn. Het instrumentarium en de mogelijkheden zijn nog te onbekend bij medewerkers en leidinggevenden. Daarnaast ziet de Politieacademie beperkte mogelijkheden om vrijstellingen op basis van EVC, om te zetten richting een substantiële verkorting van de studieduur. De Politieacademie onderzoekt de mogelijkheden het onderwijs meer te flexibiliseren zodat meer maatwerk geleverd kan worden op basis van vrijstellingen.

7. EVC in het kader van doorstroom niveau 3 naar niveau 4:
 - a. De Politieacademie biedt een alternatief traject aan voor doorstroom van medewerkers met een niveau 3 diploma naar opleidingen waarvoor een niveau 4 diploma vereist is. Medewerkers die via een ervaringscertificaat kunnen aantonen dat ze zowel competent zijn op de kerntaken "signalering en advisering" en "opsporing" hoeven het opleidingstraject niveau 3 naar niveau 4 niet meer te volgen om toegelaten te worden tot vervolgonderwijs (VPO met instroomniveau 4 of de bachelor politiekunde);
 - b. Hoewel het traject, zonder het volgen van onderwijs, geen verzilvering in een diploma niveau 4 oplevert, kan het traject wel gezien worden als een good practice. Het traject legt een verbinding ligt tussen arbeidsmarkttroute en onderwijsroute en maakt het mogelijk dat politiemedewerkers zich door kunnen ontwikkelen.

De Raad komt tot de volgende aanbevelingen:

EVC-beleid, organisatie en implementatie

Dienstverlening EVC

De Raad adviseert de Politie en Politieacademie een dienstverleningsovereenkomst EVC op te stellen om de dienstverlening omtrent EVC te kunnen borgen.

Toelichting: Op moment van schrijven zijn er geen formele afspraken vastgelegd over de rol en positie van de Politieacademie in het kader van EVC voor de Politie. In een dienstverleningsovereenkomst kunnen afspraken vastgelegd worden over het jaarlijks aantal uit te voeren EVC trajecten, het aantal te ontwikkelen beroepsstandaarden en de financiering hiervan.

EVC, product of beleid

In aansluiting hierop adviseert de Raad de Politieacademie om EVC als product of dienst te borgen binnen in de organisatie, formatie en de planning- en control cyclus.

Communicatie en informatievoorziening over EVC

Communicatiestrategie

De Raad ziet een goede communicatiestrategie over (de uitrol van) EVC binnen de Politie als een kritische succesfactor voor de implementatie en adviseert de verschillende partijen hier actief werk van te maken. De misvattingen rond ervaringscertificaten binnen de Politie en de EVC-procedure van de Politieacademie zullen weggenomen moeten worden. Tevens wordt geadviseerd om bij de communicatie en voorlichting rond EVC gericht aandacht te besteden aan de keuze die de medewerker moet maken tussen een EVC-traject gericht op het aantonen van het werk- en denkniveau of een EVC-traject gericht op het aantonen van de politiespecifieke competenties.

Samenwerking politie en vakbonden

De Raad adviseert de Politie en de vakbonden samen te werken in de communicatie over EVC.

Toelichting: De vakbonden beschikken over goede communicatiekanalen richting de leden. Samenwerking en een multi-channel benadering in de communicatie over EVC kan meer politiemedewerkers bereiken dan nu het geval is. Tevens kunnen de partijen samenwerken aan een eensluidend verhaal over EVC. Het belang van de medewerkers moet daarbij centraal staan.

Informatievoorziening over de RIC's

De Raad adviseert de Politieacademie en de Politie de effectiviteit van de huidige informatievoorziening over de mogelijkheden beschreven in de Relevante Initiële Competenties (RIC's) te onderzoeken en waar mogelijk te verbeteren. Dit betreft de informatieverstrekking richting leidinggevenden, PDC/HRO en de vakbonden.

Flexibilisering onderwijs met als doel onnodig opleiden te voorkomen

Modulaire opbouw kwalificatiestructuur

De Raad zal bij de uitwerkingen van de evaluatie kwalificatiestructuur ook de mogelijkheden van een modulair systeem meenemen. Een modulair systeem kan mogelijkheden bieden kwalificaties voor bij- en nascholing mee te laten tellen als onderdeel van een niveauverhogende kwalificatie.

Flexibeler opbouw opleidingen

De Raad adviseert de Politieacademie bij de (her)ontwikkeling van opleidingen rekening te houden met maatwerk mogelijkheden en vrijstellingen op basis van EVC en/of andere diploma's. Een extra aanbeveling hierbij betreft het maken van een sterker onderscheid in doelgroepen die onderwijs moeten volgen gericht op een bepaalde kwalificatie. Er zou meer gedifferentieerd kunnen worden in opleidingsprogramma's voor instromers en doorstromers die allen dezelfde kwalificatie willen behalen. Dus meerdere leerwegen gericht op dezelfde kwalificatie.

Pro Memorie: Mogelijke ontwikkelpunten voor de toekomst

De Raad geeft de belanghebbenden bij het politieonderwijs mee in de toekomst oog te blijven houden voor de mogelijkheden van (civiele) erkenning als kwaliteitskeurmerk voor politieke EVC's in het kader van kwaliteitszorg, de mogelijkheden van vakbekwaamheidsdiploma's, en deze eventueel in een later stadium verder te verkennen en uit te werken. Het gaat hierbij om de volgende punten:

PM 1. Uitgifte van vakbekwaamheidsdiploma's

De eventuele mogelijkheid van (door de Politieacademie) uit te geven politievakbekwaamheidsdiploma's voor specifieke politiefuncties;

PM 2. Vakbekwaamheidsdiploma niveau 4 in het kader van doorstroom niveau 3

De eventuele mogelijkheid van vakbekwaamheidsdiploma op niveau 4 voor medewerkers met een diploma niveau 3, en een ervaringscertificaat wanneer blijkt dat deze medewerkers voldoende vakbekwaam zijn op kerntaken "signaleren en adviseren" en "opsporing".

PM 3. (Civiele) erkenning politieke ervaringscertificaten

De eventuele mogelijkheid van (civiele) erkenning als keurmerk op EVC-certificaten die gericht zijn op politiek vakmanschap.

PM 4. (Civiele) erkenning vakbekwaamheidsdiploma voor specifieke politiefuncties

De eventuele mogelijkheid van civiele erkenning / keurmerk van het Nationaal Kenniscentrum EVC op politie-vakbekwaamheidsdiploma's.

Inhoudsopgave

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | Inleiding..... | 1 |
| 1.1 | Leeswijzer | 1 |
| 2 | EVC volgens afspraken tussen overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties..... | 3 |
| 2.1 | Doel van EVC | 3 |
| 2.2 | Civiele erkenning, civiel effect en de kwaliteitscode EVC | 3 |
| 2.3 | Vakbekwaamheidsdiploma en -deelcertificaten | 4 |
| 2.4 | Verbinding tussen arbeidsmarkt en onderwijsroute..... | 4 |
| 3 | EVC binnen de politieorganisatie..... | 5 |
| 3.1 | Arbeidsmarktroute en onderwijsroute | 5 |
| 4 | Stand van zaken arbeidsmarkt-/loopbaanroute | 7 |
| 4.1 | Aanbieders..... | 7 |
| 4.2 | De verschillende EVC-routes voor politiemedewerkers | 8 |
| 4.3 | EVC-procedure binnen de arbeidsmarktroute | 8 |
| 4.4 | EVC gericht op een loopbaanstap buiten de Politie | 8 |
| 4.5 | EVC gericht op een interne loopbaanstap..... | 9 |
| 4.6 | (Civiele) Erkenning als keurmerk..... | 10 |
| 4.7 | De rapportage “Ervaringscertificaat” | 12 |
| 4.8 | EVC binnen het HRM-beleid..... | 12 |
| 5 | De onderwijsroute | 15 |
| 5.1 | Wettelijke mogelijkheden binnen het (politie)onderwijs | 15 |
| 5.2 | EVC-procedure Politieacademie..... | 15 |
| 5.3 | Toelating | 16 |
| 5.4 | Vrijstelling..... | 16 |
| 5.5 | Organisatie van de onderwijsroute | 17 |
| 6 | EVC in het kader doorstroom niveau 3 naar niveau 4..... | 19 |
| 7 | Conclusies en aanbevelingen..... | 21 |
| Bijlagen | | |

1 Inleiding

EVC-instrumenten worden gezien als krachtige middelen in het kader van loopbaanmobiliteit. Het doel is het zichtbaar maken, waarderen en erkennen van individuele competenties. Overheid, werknemers- en werkgeversorganisaties hebben afgesproken zich in te zetten voor de verdere verspreiding van EVC als arbeidsmarktinstrument ter ondersteuning van een Leven Lang Leren. Dit is vastgelegd in het landelijk convenant ter stimulering van het erkennen van verworven competenties als onderdeel van een leven lang leren¹.

Ook binnen de politieorganisatie is aandacht voor het instrument. In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2015-2017 is vastgelegd dat een moderne systematiek voor loopbaanontwikkeling, mobiliteit en vacaturevervulling de basis vormt voor zowel duurzame inzetbaarheid van medewerkers als voor de verdere ontwikkeling en het kunnen presteren van de politieorganisatie. In het kader van loopbaanbeleid wordt daarbij de nadruk gelegd op het erkennen en waarderen dat *“...leren in de praktijk een belangrijke vorm van leren en ontwikkeling in het vak is en kan leiden tot (interne) ervaringscertificaten (Erkenning van Verworven Competenties oftewel EVC). Het middel EVC wordt breed ingezet. Er komt een intern systeem dat eenvoudig en werkbaar is. Het moet onnodig opleiden voorkomen...”*².

Door deze toegenomen aandacht voor EVC binnen de politieorganisatie, kwam het onderwerp in 2016 ook ter sprake bij de Politieonderwijsraad (hierna: de Raad). De Raad heeft zijn Commissie Onderwijs gevraagd een inventarisatie uit te voeren met betrekking tot het onderwerp. Het resultaat van deze inventarisatie is beschreven in dit rapport.

Een belangrijk resultaat van het inventarisatieproces in de Commissie Onderwijs is de bereikte overeenstemming tussen de Politie, de Politieacademie en de vakbonden over een gemeenschappelijk begrippenkader. Een gemeenschappelijk begrippenkader is de basis voor beleidsontwikkeling, organisatorische inbedding en succesvolle implementatie van het instrumentarium.

Dit rapport maakt tevens inzichtelijk wat EVC voor de politie kan betekenen en wat de mogelijkheden zijn. Tot op heden is hierover, ook bij leidinggevendenden, (te) weinig bekend. Teamchefs in de basisteams moeten in staat zijn om personeelsleden goed te informeren over de (on)mogelijkheden van verzilvering van EVC's, mede gezien de arbeidsintensieve procedure en vaak hooggespannen verwachtingen van medewerkers.

De Raad is daarom van mening dat de energie de komende periode vooral gericht moet worden op de inrichting van – en communicatie over – het EVC-vraagstuk binnen de politieorganisatie. Beantwoording van de vraag hoe de externe (civiele) erkenning van politieke EVC's vorm en inhoud kan krijgen heeft derhalve geen prioriteit.

1.1 Leeswijzer

In dit rapport beschrijft de Politieonderwijsraad de stand van zaken (1 december 2017) rond EVC in de politieorganisatie en het politieonderwijs, en wordt ingegaan op eerder gesignaleerde dilemma's en vraagstukken. Het rapport heeft als doel te adviseren over mogelijke vervolgstappen bij de verdere implementatie van EVC binnen de politie en het politieonderwijs.

Het rapport start met een beschrijving van de afspraken over EVC zoals deze door de overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties zijn vastgelegd. Hierna volgt een beschrijving van de wijze hoe de Politie en de Politieacademie momenteel vorm en inhoud geven aan EVC. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen een arbeidsmarktroute en een onderwijsroute. Het rapport sluit af met conclusies en aanbevelingen.

¹ Staatscourant Jaargang 2016 nr. 59145, zie ook bijlage 2

² Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2015-2017, p. 15

2 EVC volgens afspraken tussen overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties

2.1 Doel van EVC

EVC-instrumenten worden gezien als krachtige middelen in het kader van arbeidsmarkt- en loopbaanmobiliteit. Het doel is het zichtbaar maken, waarderen en erkennen van individuele competenties. Overheid, werknemers- en werkgeversorganisaties hebben afgesproken zich in te zetten voor de verdere verspreiding van EVC als arbeidsmarktinstrument ter ondersteuning van een Leven Lang Leren. Dit is vastgelegd in het landelijk convenant ter stimulering van het erkennen van verworven competenties als onderdeel van een leven lang leren³. In dit convenant zijn afspraken vastgelegd over het stimuleren van het feitelijk gebruik van EVC, de inzet van EVC als arbeidsmarkt- en loopbaaninstrument, het gebruik van (erkende) beroepsstandaarden als EVC-standaard, en de kwaliteitszorg.

Stichting van de Arbeid, het landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van zowel werkgevers als werknemers in Nederland, beschrijft EVC als een methodiek voor het Erkennen van Verworven Competenties op basis van een (erkende landelijke) standaard, waarbij de resultaten van de beoordeling van de betreffende competenties worden gerapporteerd in een ervaringscertificaat, zodat:

1. individuen die hun kennis en vaardigheden willen laten valideren om loopbaanstappen te zetten, bijvoorbeeld naar een andere baan of functie in dezelfde of een andere branche of sector;
2. individuen die hun kennis en vaardigheden willen laten valideren om -al dan niet via een verkort traject- een diploma in het formele (politie)onderwijs -mbo en hoger onderwijs- te behalen.

Definitie EVC: *een methodiek voor het Erkennen van Verworven Competenties op basis van een erkende landelijke standaard, waarbij de resultaten van de beoordeling van de betreffende competenties worden gerapporteerd in een ervaringscertificaat.*

2.2 Civiele erkenning, civiel effect en de kwaliteitscode EVC

Een belangrijk aspect van EVC is volgens Stichting van de Arbeid het streven naar civiele erkenning van de verworven competenties die vastgelegd zijn in een ervaringscertificaat. EVC is immers bedoeld als arbeidsmarktinstrument in het kader van leven lang leren, waarbij verwacht kan worden dat een medewerker in zijn of haar loopbaan bij verschillende organisaties werkt en verschillende functies bekleedt. Ook zal de medewerker gedurende zijn loopbaan verschillende opleidingen (moeten) volgen. Het toenemende belang van informeel leren versterkt daarnaast de noodzaak om de verworven vakbekwaamheden via andere wegen dan opleiden, formeel en civiel te laten erkennen.

Het ervaringscertificaat, het bewijs van iemands kwaliteiten, moet vanuit dit perspectief een maatschappelijke waarde hebben en dus door alle branches, organisaties en onderwijsinstellingen erkend worden. Overheid, werknemers- en werkgeversorganisaties hebben dan ook afgesproken dat EVC een civiel effect moet hebben. Om dit te bevorderen zijn landelijke afspraken gemaakt over de (wijze van) validering en erkenning van EVC, ervaringscertificaten en de daartoe te gebruiken procedures en (beroeps)standaarden. Deze landelijke afspraken zijn vastgelegd in een keurmerk, de kwaliteitscode EVC. Ook zijn er landelijke afspraken gemaakt over de erkenning van instellingen die EVC-trajecten mogen aanbieden (Erkende EVC-aanbieders). Voor de kwaliteitsborging van de arbeidsmarktroute heeft de Stichting van de Arbeid de Stichting Examenkamer als verantwoordelijke organisatie aangewezen, die hiertoe het Nationaal Kenniscentrum EVC, expertisecentrum voor de arbeidsmarkt heeft ingericht.

³ Staatscourant Jaargang 2016 nr. 59145, zie ook bijlage 2

2.3 Vakbekwaamheidsdiploma en -deelcertificaten

Naast een ervaringscertificaat kennen we in Nederland ook een vakbekwaamheidsdiploma en vakbekwaamheidsdeelcertificaten. Medewerkers die alle competenties behorende bij een bepaalde erkende EVC-standaard in huis hebben, kunnen het verkregen ervaringscertificaat bij het Nationaal Kenniscentrum EVC laten verzilveren in een zogenaamd vakbekwaamheidsdiploma. Heeft de medewerker een deel van de competenties in huis, dan kan deze in aanmerking komen voor een vakbekwaamheids-deelcertificaat.

Met een vakbekwaamheidsdiploma of vakbekwaamheids-deelcertificaat heeft de medewerker een waardedocument dat voor werkgevers in principe dezelfde waarde kan hebben als een mbo- of hbo diploma. Eén van de verschillen tussen een vakbekwaamheidsdiploma en een mbo-diploma is dat een student voor het behalen van een mbo-diploma ook moet deelnemen aan de landelijke examens taal en rekenen, en moet laten zien dat deze voldoet aan de vereisten voor het vak Loopbaan en Burgerschap. Het mbo-diploma is immers gericht op startbekwaamheid voor een bepaald beroep op de arbeidsmarkt. Alleen dan mag een Examencommissie op grond van de Wet Educatie Beroepsonderwijs het mbo-diploma afgeven. Dit is echter een eis die vooral voor jongeren belangrijk is. Omdat het er bij volwassenen veelal puur om gaat dat zij op de arbeidsmarkt willen aantonen wat zij kennen en kunnen (zodat werkgevers mensen kunnen aannemen), is het vakbekwaamheidsdiploma voor de arbeidsmarkt ontstaan. Als de medewerker aantoont dat hij of zij het beroep beheerst op basis van de ervaring, dan kan de erkenning verzilverd worden in het vakbekwaamheidsdiploma voor de arbeidsmarkt. Het heeft geen zin dat de volwassene nog een keer moet deelnemen aan taal en rekenexamens. Voor de meeste mbo-beroepen is het vakbekwaamheidsdiploma voor de arbeidsmarkt voldoende om aan te tonen wat de medewerker weet en kan.

Er zijn beroepen waar het mbo- of hbo-diploma verplicht is, voordat een wettelijke beroepstitel gevoerd mag worden. Een voorbeeld is verzorgende-IG of Mbo-verpleegkundige. Ook binnen de Politie zijn er een aantal verplichte kwalificaties die behaald moeten worden alvorens de politietaak uitgevoerd mag worden of voordat er bepaalde voorbehouden handelingen uitgevoerd mogen worden.

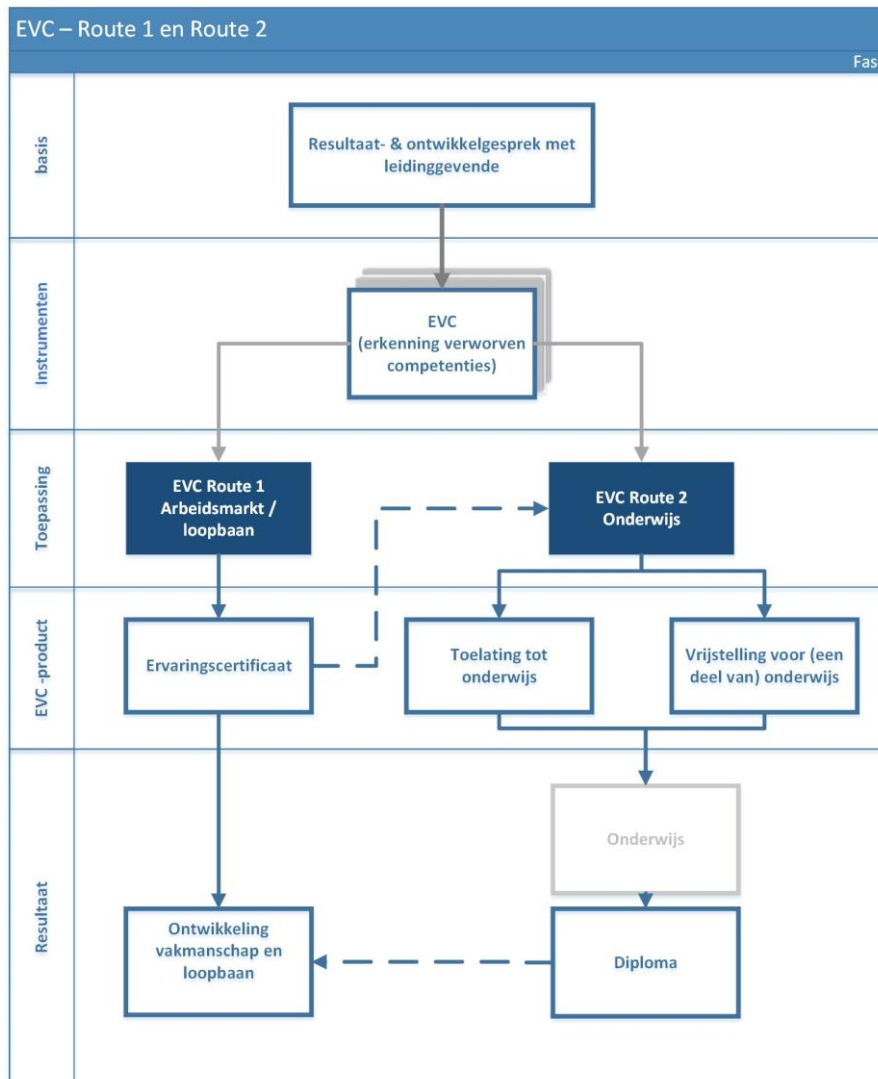
2.4 Verbinding tussen arbeidsmarkt en onderwijsroute

Volgens het convenant van Stichting van de Arbeid is het uitgangspunt dat medewerkers afhankelijk van hun doelen en ambities wat betreft loopbaanontwikkeling een keuze maken voor het volgen van een arbeidsmarkt / loopbaanroute of een onderwijsroute. De verbinding tussen beide routes is nodig voor bijvoorbeeld werkenden of werkzoekenden die - met versterking van de arbeidsmarktpositie als doel - een ervaringscertificaat hebben behaald en dat op een later moment alsnog in willen zetten voor het behalen van een formeel diploma van het mbo of hoger onderwijs. Zij moeten hun ervaringscertificaat kunnen inbrengen bij de (examencommissie van) de onderwijsinstelling ten behoeve van het verlenen van vrijstellingen en/of verkorting van het onderwijstraject. De Stichting van de Arbeid en de overheid stimuleren hiertoe een ketenaanpak tussen EVC-aanbieders in de arbeidsmarktroute en onderwijsinstellingen. Daarnaast wordt de verbinding tussen beide routes bevorderd door bij de erkenning van branchekwalificaties als standaarden voor validering op de arbeidsmarkt de vergelijkbaarheid in structuur en taal met onderwijskwalificaties te stimuleren. Voorbeelden zijn de wijze van formuleren van leerresultaten en de toepassing van niveaudescriptoren.

3 EVC binnen de politieorganisatie

3.1 Arbeidsmarktroute en onderwijsroute

De Politie biedt haar medewerkers, conform het uitgangspunt van Stichting van de Arbeid, ook twee mogelijke EVC-routes, namelijk de arbeidsmarktroute en de onderwijsroute. De twee routes zijn in onderstaande afbeelding weergegeven en worden verderop in dit document nader toegelicht.



Figuur 1: De EVC-routes. Bron: Werkgroep EVC, Commissie Onderwijs 2017

Binnen de arbeidsmarktroute biedt de Politie haar medewerkers zowel de mogelijkheid om een ervaringscertificaat te behalen dat gericht is op het vaststellen en het laten erkennen van het werk- en denkniveau en dit te duiden in termen van (NLQF) opleidingsniveau. Deze EVC-mogelijkheid is vooral van belang voor loopbaanstappen naar een andere baan of functie buiten de Politie en/of het laten valideren van de kennis en vaardigheden ten behoeve van (toelating of vrijstelling) binnen het formele onderwijs met als doel het behalen van een diploma.

Daarnaast biedt de Politie haar medewerkers de mogelijkheid om een EVC-traject bij de Politieacademie te volgen. De Politieacademie verzorgt EVC-trajecten die ingezet worden in het kader van loopbaanontwikkeling binnen de Politie. De focus ligt hierbij op de loopbaankansen en -mogelijkheden van uitvoerende politiemedewerkers binnen de eigen organisatie. Het gaat hierbij om een intern systeem dat eenvoudig en werkbaar is en waarmee onnodig opleiden voorkomen moet worden. Het interne EVC-systeem is gericht op uitvoerende politiemedewerkers. Er is, op basis van het Landelijk Functiehuis Nationale Politie

(LFNP), een aantal branchestandaarden⁴ ontwikkeld waaraan de uitvoerende politiemedewerkers zich kunnen (laten) meten. Deze beroepsstandaarden worden gebruikt om inzicht te krijgen in de politiespecifieke competenties en kwaliteiten van de politiemedewerker, afgezet tegen de competentie-eisen van de beoogde LFNP-functie.

De politie hanteert de volgende definitie voor EVC: *EVC is gericht op het valideren en erkennen van (eerder) verworven vakcompetenties.*

In de volgende hoofdstukken zullen de verschillende routes en de stand van zaken hiervan nader toegelicht worden.

⁴ Generalist Gebiedsgebonden Politiewerk, Senior Generalist Gebiedsgebonden Politiewerk, Medewerker Intake & Service, Medewerker Tactische Opsporing, Senior Tactische Opsporing, Operationeel Expert Tactische Opsporing, Medewerker beveiliging, Generalist beveiliging, Senior beveiliging, Operationeel expert GGP, Operationeel specialist A, Operationeel specialist B

4 Stand van zaken arbeidsmarkt-/loopbaanroute

De Politie en de Politieacademie hebben de afgelopen jaren pilottrajecten uitgevoerd binnen de arbeidsmarkt-/loopbaanroute. In totaal hebben rond 220 medewerkers een traject doorlopen en er zijn ca. 120 ervaringscertificaten uitgereikt. De deelnemers waren overwegend positief over het traject.

Begin 2015 zijn in het kader van het Sectorplan Politie en Defensie extra middelen vrijgekomen (€ 1,5 miljoen) om een impuls te geven aan de verdere implementatie en het gebruik van ervaringscertificaten binnen de Politie. Deze impuls heeft er mede toe geleid dat het instrument met ingang van 2017 geïmplementeerd is als onderdeel van de resultaat- en ontwikkelcyclus van de Politie. Ervaringscertificaten worden daarbij ingezet om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te ondersteunen (zie bijlage 3). Duurzame inzetbaarheid gaat over het “goed aan het werk houden” van medewerkers, wat past bij goed werkgeverschap en de steeds hogere pensioenleeftijd.

EVC, binnen de arbeidsmarkt-/loopbaanroute van de Politie ‘**ervaringscertificaat-traject**’ genoemd, is een procedure die de leer-, werk- en levenservaring van mensen op persoonlijke basis meet, met gebruikmaking van erkende en gevalideerde instrumenten. Een ervaringscertificaat is, naast eventuele diploma’s, een bewijs van iemands kwaliteiten. De politie hanteert de term ervaringscertificaat-traject omdat de term EVC-procedure al een aantal jaar door de Politieacademie gebruikt werd in het kader van toelating en vrijstelling tot politieonderwijs en inmiddels ingeburgerd was binnen de politieorganisatie.

Definitie ervaringscertificaat-traject: *Een EVC-traject wordt binnen de Politie een ervaringscertificaattraject genoemd.*

4.1 Aanbieders

De Politie heeft momenteel drie partijen aangetrokken die uitvoering geven aan de EVC-trajecten:

1. Politieacademie voor de politie specifieke trajecten (incl. traject politiekundige bachelor met zowel politieel als civiel effect);
2. ROC Friese Poort voor civiele (niet-politiespecifieke) EVC-trajecten op mbo-niveau;
3. Libereaux voor civiele (niet-politiespecifieke) EVC-trajecten op mbo- en hbo-niveau.

Deze drie partijen zijn erkende aanbieders⁵ van EVC. De EVC-functionarissen van deze organisaties voldoen aan de criteria en het profiel dat per functie (adviseur, portfoliobegeleider en assessor) is opgesteld. De professionaliteit van de betrokkenen bij de uitvoering van de trajecten, maakt ook deel uit van de audit/beoordeling voor de erkenning.

Definitie Erkend EVC-aanbieder: *een aanbieder die EVC-procedures uitvoert volgens de principes en uitgangspunten van de EVC Kwaliteitscode, en die als zodanig voor de desbetreffende EVC-standaarden is geregistreerd in het register van de door de Stichting van de Arbeid benoemde uitvoeringsorganisatie (Nationaal Kenniscentrum EVC).*

4.1.1 Specifieke eisen aan EVC-aanbieders vanuit taakstelling politie

Het opzetten en begeleiden van EVC-trajecten gericht op competenties die te maken hebben met de uitvoering van de politietaak, stelt specifieke eisen de EVC-aanbieder. Deze eisen hebben te maken met zowel kennis van de politiepraktijk als eisen met betrekking tot veiligheid en geheimhouding.

De Politieacademie is wettelijk toegerust om onderwijs en examens in het kader van de uitvoering van politietaak te ontwikkelen en uit te voeren. Medewerkers van de Politieacademie zijn ambtenaar van

⁵ *Erkende EVC-aanbieder:* een aanbieder die volgens de principes en uitgangspunten van de EVC Kwaliteitscode EVC-procedures uitvoert en als zodanig voor de desbetreffende EVC-standaarden is geregistreerd in het register van de door de Stichting van de Arbeid benoemde uitvoeringsorganisatie (dan wel tot uiterlijk 31 december 2017 in het DUO-register).

politie en beëdigd. Het begeleiden van EVC-trajecten en het beoordelen van portfolio's ligt in lijn met de onderwijs- en examentaken van de Politieacademie. Het is vanuit dat perspectief een logische keuze dat de Politieacademie EVC-trajecten begeleidt die gericht zijn op politieke vakcompetenties.

Bij externe EVC-aanbieders die ingezet worden voor civiele EVC-trajecten ligt dit anders. Deze EVC-aanbieders hebben minder kennis van de Politie nodig. Maar gezien het feit dat EVC-deelnemers uit de Politie ook beroepsproducten (zoals PV's en dossiers) in het portfolio dienen op te nemen als bewijs van bekwaamheid, zullen er specifieke afspraken gemaakt moeten worden met deze EVC-aanbieders. Een veiligheidsonderzoek of screening van organisatie en de EVC-functionarissen kan een voorwaarde zijn om als EVC-aanbieder voor de Politie te kunnen werken.

4.2 De verschillende EVC-routes voor politiemedewerkers

Samengevat kunnen we stellen dat er verschillende EVC-mogelijkheden zijn waaruit een politiemedewerker momenteel kan/moet kiezen.

| Doel | Arbeidsmarkt/loopbaanroute (Ervaringscertificaat van) | Onderwijsroute (Toelating en vrijstelling tot) |
|--|--|---|
| Externe loopbaanstap / erkenning werk- / denkniveau | Externe EVC-aanbieders | Regulier mbo en hoger onderwijsinstelling |
| Interne loopbaanstap | Politieacademie | Politieacademie |
| Interne en/of externe loopbaanstap | Politieacademie (alleen bachelor politiekunde) | Politieacademie (alleen geaccrediteerde opleidingen) |

4.3 EVC-procedure binnen de arbeidsmarktroute

Politiemedewerkers met een vaste aanstelling kunnen een EVC-traject voor het verkrijgen van een ervaringscertificaat doorlopen via de arbeidsmarktroute. In een resultaat- en ontwikkelgesprek met de leidinggevende worden afspraken gemaakt over het werk, de resultaten, de noodzakelijke vakontwikkeling en de gewenste loopbaanontwikkeling. Als de medewerker van mening is dat een EVC-traject kan bijdragen aan de gemaakte afspraken, dan kan op basis van de gekozen doelstelling (een loopbaanstap binnen de politie of buiten de politie), een ervaringscertificaat-trajectaanbieder gekozen worden. De gemiddelde doorlooptijd is vier maanden en het traject bestaat uit een aantal fases, te weten: voorlichting, intake, begeleiding, beoordelen en rapporteren.

4.4 EVC gericht op een loopbaanstap buiten de Politie

Is de keus gevallen op een EVC-traject gericht op een loopbaanstap buiten de politie en/of het meten van het werk- / denkniveau (ook wel civiel effect genoemd), dan zal tijdens het intakegesprek met de externe aanbieder worden gezocht naar een passende (erkende) onderwijsstandaard uit het middelbaar beroepsonderwijs of het hoger onderwijs.

Op basis van de gekozen standaard stelt de medewerker een portfolio met relevante werkervaringen samen waaruit blijkt dat hij over de betreffende competenties beschikt. De medewerker wordt hierbij begeleid door de aanbieder. Op basis van het portfolio vindt de beoordeling plaats en wordt de rapportage opgesteld.

4.4.1 EVC-standaarden

Bij EVC trajecten gericht op een loopbaanstap buiten de Politie worden verschillende standaarden gebruikt als meetlat om de competenties van een individuele medewerker aan af te leiden. Dit zijn over het algemeen CREBO- of CROHO-standaarden zoals die zijn vastgesteld door het ministerie van OCW en die worden beheerd door de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) van OCW.

Definitie EVC-standaard: erkende onderwijskwalificatie (CROHO, CREBO), erkende beroepsstandaard of erkende competentiestandaard die de EVC-aanbieder in zijn EVC-procedure als beoordelingskader gebruikt.

CREBO- en CROHO-standaarden

Mbo-kwalificaties die door het ministerie van OCW zijn erkend, staan geregistreerd in CREBO. De bijbehorende kwalificatiedossiers vormen de basis voor het opleiden en diplomeren in het regulier onderwijs op mbo-niveau 1 t/m 4. Voor de HBO- en WO-niveaus 5 t/m 7 is er sprake van de CROHO-onderwijsstandaarden.

De kwalificaties politieonderwijs op niveau 2 t/m 4 zijn niet opgenomen in het CREBO, en die kunnen niet door externe EVC-aanbieders worden gebruikt als EVC-standaard. De kwalificaties voor de politieopleidingen op NLQF-niveau 6 en 7 zijn wel geregistreerd in CROHO. Dit betekent dat er voor EVC-trajecten gericht op politiewerk alleen gebruik gemaakt kan worden van de CROHO-standaarden voor de bachelor Politiekunde, de master Politiekunde en de overige masterkwalificaties. De Politieacademie gebruikt het kwalificatiedossier Bachelor in Policing als standaard voor het meten van politieke vakbekwaamheid op hbo-niveau.

Medewerkers die hun werk- en denkniveau op NLQF niveau 2 t/m 4 via de externe route willen laten meten, zullen hun competenties moeten laten meten aan de hand van andere standaarden. Voor medewerkers met een ondersteunende functie binnen de Politie is dit veelal geen probleem. Medewerkers met een uitvoerende politiefunctie lopen bij de externe route tegen het probleem aan dat deze het werk- en denkniveau alleen kunnen laten afmeten aan een andere onderwijsstandaard, bijvoorbeeld een onderwijsstandaard voor Zorg en Welzijn. Een EVC traject via de Politieacademie is in dat geval passender, ware het niet dat er dan geen CREBO-standaard en geen NLQF inschaling als keurmerk achter het ervaringscertificaat zit. Gezien de status en erkenning van de Politieacademie als het wettelijk opleidingsinstituut van de Politie gaan we er vanuit dat dit in de praktijk niet tot veel problemen zal leiden.

Beroepsstandaarden

Naast CREBO- of CROHO-standaarden kunnen ook beroepsstandaarden gebruikt worden als EVC-standaard. In het kader van de kwaliteitscode van Stichting van de Arbeid zullen deze beroepsstandaarden wel gevalideerd moeten worden door de eigen branche of werkgevers- en werknemersorganisatie.

4.4.2 Organisatie van EVC-trajecten gericht op loopbaanstappen buiten de Politie

De organisatie en de uitvoering van de EVC-trajecten gericht op loopbaanstappen buiten de Politie is momenteel door de Politie uitbesteed aan ROC Friese Poort en Libereaux. Deze partijen hebben tot december 2017 capaciteit gereserveerd om EVC-trajecten voor de Politie uit te voeren. De Politie zal voor de periode na 2017 nieuwe EVC-aanbieders moeten inhuren. Dit kunnen in principe dezelfde zijn, ware het niet dat de erkenning van de EVC-aanbieders eind 2017 verloopt en de EVC-aanbieders opnieuw erkend moeten worden door het Nationaal Kenniscentrum EVC. Door de veranderende EVC-regelgeving, die per 1 januari 2017 van kracht is gegaan, is het niet vanzelfsprekend dat de huidige EVC-aanbieders ook in 2018 erkend zullen zijn. Er is dan ook een afbreukrisico als de Politie in de aanbesteding voor 2018 in zee gaat met potentiële EVC-aanbieders die nog niet erkend zijn door het Nationaal Kenniscentrum EVC.

4.5 EVC gericht op een interne loopbaanstap

Is de keus gevallen op een EVC-traject gericht op een interne loopbaanstap dan zal tijdens het intakegesprek met een medewerker van de Politieacademie gezocht worden naar een passende EVC-standaard, een meetlat om de vakcompetenties aan af te meten. Zo'n EVC-standaard kan een kwalificatiedossier van het politieonderwijs zijn of een bepaalde beroepsstandaard. Op basis van de gekozen standaard stelt de medewerker een portfolio met relevante werkervaringen samen waaruit blijkt dat hij over de betreffende competenties beschikt. De medewerker wordt hierbij begeleid door de Politieacademie. Op basis van het portfolio vindt de beoordeling plaats door twee assessoren en wordt de rapportage opgesteld.

Ter illustratie: indien een politiemedewerker formeel de functie generalist GGP heeft maar werkzaam is binnen de tactische opsporing dan kan hij kiezen voor een meting aan de generalist tactische opsporing. In het traject Ervaringscertificaat stelt hij een portfolio samen met voorbeelden en bewijzen van zijn politionele werkzaamheden binnen de tactische opsporing. De uitkomst van het traject, de rapportage van het Ervaringscertificaat, kan hij bijvoorbeeld gebruiken bij sollicitatie naar een functie bij de tactische opsporing.

4.5.1 Beroepsstandaarden

De Politieacademie heeft op basis van het LFNP 12 politieke beroepsstandaarden ontwikkeld die als EVC-standaard kunnen dienen. De Politieacademie heeft hierbij samengewerkt met het voormalige Expertisecentrum EVC en de “ontwikkelaars” van het LFNP. Respondenten uit de politieorganisatie hebben input en feedback geleverd op het concept. (In bijlage 4 is een beschrijving van ontwikkelproces beroepsstandaarden opgenomen).

De beroepsstandaarden zijn (nog) niet gevalideerd door werkgever- en werknemersorganisaties, omdat er tot heden geen greemium gevonden is dat deze validatie op zich kan nemen. Een verzoek bij het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP), het centraal overleg tussen werkgever(s)- en werknemersorganisatie(s) binnen de politie, is twee jaar geleden niet behandeld in verband met andere prioriteiten van het CGOP. Validatie is echter wel van belang voor intern en extern draagvlak en in het kader van kwaliteitsborging.

Aanbeveling: Validering beroepsstandaarden door POR of CGOP

De Raad adviseert de Politie en de Politieacademie de beroepsstandaarden in het kader van kwaliteitszorg (intern) te laten valideren. De Raad zou hier een rol in kunnen spelen als validatie in het CGOP niet mogelijk is. In de Raad zijn immers de belangrijkste stakeholders vertegenwoordigd en er liggen parallellen met de werkzaamheden in het kader van het onderhoud en de ontwikkeling van de kwalificatiestructuur

4.6 (Civiele) Erkenning als keurmerk

De Politieacademie is een door het Nationaal Kenniscentrum EVC erkende EVC aanbieder. De meerwaarde van deze erkenning -door het Nationaal Kenniscentrum EVC moet voor de politie gezocht worden in de bijdrage die dit kan leveren in het kader van kwaliteitszorg en -borging.

Aan (civiele) erkenning, het verkrijgen van het keurmerk, is een aantal voorwaarden verbonden, zoals:

1. Validatie en erkenning van de beroepsstandaard door werkgever- en werknemersorganisaties;
2. (Hernieuwde) erkenning van de EVC-aanbieder (erkenning moet om de 1,5 jaar hernieuwd worden) op basis van landelijke kwaliteitseisen.

Volgens het Nationaal Kenniscentrum speelt nog een derde voorwaarde, namelijk opname van het ervaringscertificaat van de deelnemer in het register van het Nationaal Kenniscentrum EVC, maar voor de Politie kan hierop een uitzondering gemaakt worden.

4.6.1 Kosten (civiele) erkenning als keurmerk

De EVC-aanbieder, in dit geval de Politieacademie, zal verschillende kosten moeten maken om de ervaringscertificaten “civiel” te laten erkennen, cq van een EVC-keurmerk te laten voorzien. Ten eerste dient een EVC-aanbieder erkend te worden door het Nationaal Kenniscentrum EVC. Dit gebeurt op basis van een audit door een externe auditororganisatie die de EVC-aanbieder zelf kan kiezen. De kosten hiervan zijn ca €7000,-. Om de anderhalf jaar wordt getoetst of de EVC-aanbieder zich aan de afgesproken kwaliteitsnormen, beschreven in de EVC-kwaliteitscode, houdt. De auditkosten komen dan ook om de anderhalf jaar terug.

Als een EVC-aanbieder werkt met EVC-standaarden op basis van een beroepsstandaard, dan zullen deze beroepsstandaarden gevalideerd moeten worden. De kosten hiervan bedragen tussen de €500,- en €1000,- per beroepsstandaard, afhankelijk van het aantal te valideren beroepsstandaarden. Het zal rond de €6000,- kosten de huidige 12 beroepsstandaarden van de Politie civiel te laten erkennen.

4.6.2 Standpunt Raad inzake civiele erkenning, het keurmerk

De Raad ziet op dit moment onvoldoende aanleiding om de business case rond civiele erkenning van de EVC-trajecten van de Politieacademie door het Nationaal Kenniscentrum EVC verder uit te werken. De focus van de politie en Politieacademie zal eerst moeten liggen op de verdere implementatie van EVC. Kwaliteitszorg en -borging van EVC-trajecten ligt daarbij al besloten in de verantwoordelijkheid van de afnemende- en uitvoerende partijen, te weten de Politie en de Politieacademie.

4.6.3 Vakbekwaamheidsdiploma en –deelcertificaten

Momenteel wordt er binnen de Politie niet gewerkt met vakbekwaamheidsdiploma's en/of vakbekwaamheidsdeelcertificaten

Een politieel-vakbekwaamheidsdiploma of –deelcertificaat kan echter voor ervaren politiemedewerkers een belangrijk waardedocument zijn. In het LFNP staat immers beschreven van EVC in een aantal gevallen gelijk gesteld wordt aan een diploma. Een ervaringscertificaat biedt in dat kader niet altijd voldoende bewijs. Een ervaringscertificaat is immers gericht op de individuele competenties van de medewerker en doet geen uitspraak of iemand bewezen vakbekwaam is op het geheel aan beschreven competenties behorende bij de specifieke EVC- of beroepsstandaard die als meetlat geldt. Als een politiemedewerker zijn ervaringscertificaat zou kunnen verzilveren in een vakbekwaamheidsdiploma, als blijkt dat de medewerker over alle competenties beschikt die beschreven zijn in de betreffende EVC-standaard of beroepsstandaard, zou dit meerwaarde hebben.

De Politieacademie zou, als het kwalificerend onderwijsinstituut en onderzoeksinstituut van de Politie, het aangewezen instituut zijn om naast diploma's gericht op startbekwaamheid ook diploma's voor vakbekwaamheid uit te geven.

Een extra mogelijkheid betreft de civiele erkenning van de politie vakbekwaamheidsdiploma's. De Politieacademie zou de vakbekwaamheidsdiploma's ook kunnen laten keurmerken door het Nationaal Kenniscentrum EVC. Voorwaarde is dat de gehanteerde EVC-standaard of beroepsstandaard, waarop het ervaringscertificaat gebaseerd is, civiel erkend is. Per diploma wordt €75,- administratiekosten in rekening gebracht door het Nationaal Kenniscentrum EVC.

Vakbekwaamheidsdiploma
Arbeidsmarkttroute

Politieacademie

als erkende EVC-Aanbieder aangewezen door het Nationaal Kenniscentrum EVC, verklaart dat tijdens een EVC-procedure,

Dhr. A. Becede
Geboren d.d. 0 januari 1975

heeft aangetoond te beschikken over de vakinhoudelijke eind- en toetstermen en competenties die horen bij de functie voor
Allround politiemedewerker
(doorstroomtraject niveau 3 naar niveau 4)
zoals vermeld op de achterzijde van dit vakbekwaamheidsdiploma.

https://www.politieacademie.nl/Style%20Library/Politieacademie/Images/politieacademie_logo.png

Dr. A.H.H.M. Kempers-Warmerdam
Directeur Stichting Examenkamer /
Nationaal Kenniscentrum EVC

Handtekening
Kandidaat

CERTIFICAATNUMMER: PA-2017.001.EVC.01

Verifieer de correctheid van het aan dit Vakbekwaamheidsdiploma voor de Arbeidsmarkttroute gekoppelde Ervaringscertificaat in het register www.ervaringscertificaat.nl van het Nationaal Kenniscentrum EVC, hiervoor aangewezen door de Stichting van de Arbeid.

SPECIFICATIE

De volgende kerntaken, kernactiviteiten en activiteiten zijn op grond van de door de EVC-afdeling van de Politieacademie uitgevoerde EVC-procedure als volgt beoordeeld:

Allround Politiemedewerker
(Doorstroomtraject niveau 3 naar niveau 4)

| Kerntaak | Opsporen | Aangeetoond |
|------------------|--|-------------|
| Kernactiviteit 1 | Voert onderdelen van een opsporingsonderzoek uit | Ja |
| Activiteit 1.1 | • Voert een (verdachte/getuige) verhoor uit | x |
| Activiteit 1.2 | • Voert een financieel onderzoek uit | x |
| Kernactiviteit 2 | Voert opsporingsonderzoeken uit | Ja |
| Activiteit 2.1 | • Voert zelfstandig een opsporingsonderzoek uit | x |
| Activiteit 2.2 | • Verantwoordt de opsporingsaanpak | x |
| Kerntaak | Signaleren en adviseren | |
| Kernactiviteit 3 | Werkt samen met burgers en partners | Ja |
| Activiteit 3.1 | • Pakt een probleem aan in de wijk | x |
| Activiteit 3.2 | • Tredt op in de politieke jeugdtak | x |
| Kernactiviteit 4 | Begeleidt collega's/studenten | Ja |
| Activiteit 4.1 | • Begeleidt collega's/studenten | x |

Aan dit Vakbekwaamheidsdiploma voor de Arbeidsmarkttroute ligt een Ervaringscertificaat met hetzelfde certificaatnummer ten grondslag waarin een nadere onderbouwing staat op grond waarvan door de erkende EVC-Aanbieder tot bovenvermelde erkenning en vaststelling van uw vakbekwaamheid is besloten.

In een EVC-procedure vindt validatie van uw persoonlijke vakbekwaamheid en competenties plaats die zijn opgedaan door middel van leer-, werk en leverservaringen. Een vakbekwaamheidsdiploma voor de arbeidsmarkttroute mag uitsluitend worden verstrekt door een door het Nationaal Kenniscentrum EVC erkende en daartoe aangewezen EVC-Aanbieder. Aan dit vakbekwaamheidsdiploma kunnen geen rechten ontleend worden voor instroom in een formele opleiding bij een onderwijsinstelling.

Apeldoorn, 3 augustus 2017

Politieacademie
Annhemseweg 348
7334 AC Apeldoorn
E-mail: info@politieacademie.nl

Nationaal Kenniscentrum EVC
Deventerstraat 32
7311 LT Apeldoorn
Tel: 055 - 5767626
www.ervaringscertificaat.nl
www.nationaal-kenniscentrum-etc.nl
nationaal.kenniscentrum-etc@examenkamer.nl

Illustratie 1. Een voorbeeld van een mogelijk vakbekwaamheidsdiploma Allround politiemedewerker (doorstroom niveau 3 naar niveau 4)

De Raad wijst op de mogelijkheid van politie-vakbekwaamheidsdiploma's voor specifieke politiefuncties en mogelijkheid van civiele erkenning van politie-vakbekwaamheidsdiploma's. Dit kan voor de toekomst extra mogelijkheden bieden bij het erkennen van vakbekwaamheid. Op dit moment levert nadere uitwerking hiervan onvoldoende meerwaarde op.

De Politieacademie is uitvoerder van de (politiële) EVC-trajecten voor de Politie. Dit is echter niet opgenomen in het dienstenaanbod van de Politieacademie. Er zijn geen (harde) afspraken tussen de Politie en de Politieacademie over de uitvoering en financiering betreffende de uit te voeren EVC-trajecten. De EVC-coördinator van de Politieacademie kan evenwel op ad hocbasis assessoren inschakelen die deelnemers begeleiden. Door het beperkte aantal deelnemers aan EVC heeft dit voornamelijk niet tot grote problemen geleid.

Er is een afbreukrisico van het EVC-beleid van de Politie als het proces van dienstverlening rond EVC niet structureel wordt ingericht binnen de Politieacademie. De Politieacademie heeft nog geen formeel verzoek van de Politie gekregen om EVC als dienst op te nemen in het dienstenaanbod.

Aanbeveling: Verzoek tot dienstverlening EVC vanuit de Politie

De Raad adviseert de Politie een verzoek tot dienstverlening te doen, gericht aan de Politieacademie. In dit verzoek tot dienstverlening kunnen afspraken vastgelegd worden over het jaarlijks aantal uit te voeren EVC-trajecten en het aantal te ontwikkelen beroepsstandaarden.

Aanbeveling: Organisatorische inbedding EVC binnen de Politieacademie

De Raad adviseert de Politieacademie processen rond EVC te borgen in de organisatie, formatie en de planning- en controlcyclus.

4.7 De rapportage “Ervaringscertificaat”

De rapportage “Ervaringscertificaat” beschrijft de aangetoonde competenties/prestatie-indicatoren van de deelnemer in relatie tot de standaard. Een Ervaringscertificaat is geen (onderwijs)diploma, of vakbekwaamheidsdiploma, maar een persoonlijk document van de medewerker waarin deze aantoont over welke competenties, van een bepaalde beroepsstandaard, hij of zij beschikt. Het biedt een beter zicht op de (eigen) competenties en zorgt voor een actueel cv en portfolio. Het ervaringscertificaat is een objectieve vaststelling van de waarde van (werk)ervaring. Het ervaringscertificaat geeft echter geen recht op een andere functie of loonschaal en biedt geen garantie bij sollicitatie. Het ervaringscertificaat dat gebaseerd is op een politie-specifieke (beroeps)standaard heeft voornamelijk waarde als de medewerker binnen de politieorganisatie blijft werken.

Het ervaringscertificaat heeft een beperkte houdbaarheid. De medewerker zal zich immers na verloop van tijd verder ontwikkelen en ook de eisen aan bepaalde functies, met betrekking tot kennis en vaardigheden, zullen naar verloop van tijd evolueren. Een ervaringscertificaat is in het algemeen 2 tot 3 jaar actueel.

4.8 EVC binnen het HRM-beleid

Conform de afspraken in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden 2015-2017 stimuleert de Politie EVC binnen het HRM-beleid. Hiertoe is EVC opgenomen als instrument in het kader van de resultaat- en ontwikkelcyclus. Alle leidinggevenden hebben begin 2017 een brief ontvangen met uitleg hoe het instrument toegepast kan worden in het kader van de resultaat- en ontwikkelcyclus.

Via het Sectorplan Politie en Defensie is in de periode 2016-2017 tevens geprobeerd een push te geven aan de implementatie van EVC binnen de politieorganisatie. Het aantal aanmeldingen voor de EVC-trajecten is echter achter gebleven bij de ambitie van de Politie. Van de 1000 EVC-trajecten die in de periode 2016-2017 via het sectorplan Politie gesubsidieerd en uitgevoerd konden worden, is minder dan 20% gerealiseerd. Een van de redenen bleek hiervoor de onbekendheid en misvattingen rond (de effectiviteit van) EVC. Tevens was er begripsverwarring rondom de arbeidsmarktroute en de onderwijsroute.

Directie HRM heeft daarom besloten een communicatieplan te ontwikkelen om EVC en ervaringscertificaat-trajecten beter onder de aandacht van het personeel te brengen. Dit communicatieplan werd medio augustus 2017 verwacht.

Aanbeveling: Ontwikkelen en uitvoeren communicatiestrategie EVC

De Raad ziet een communicatiestrategie over (de uitrol van) EVC binnen de politie als een kritische succesfactor en adviseert de verschillende partijen hier actief werk van te maken. Een van de doelstellingen moet daarbij zijn de misvattingen rond politieke en civiele ervaringscertificaten binnen de politie en de EVC-procedure van de Politieacademie weg te nemen. Tevens wordt geadviseerd om bij de communicatie en voorlichting rond EVC gericht aandacht te besteden aan de keuze die de medewerker moet maken tussen een EVC-traject gericht op het aantonen van het werk- en denkniveau of een EVC-traject gericht op het aantonen van politieke competenties

Aanbeveling: Samenwerking directie HRM en vakbonden

De Raad adviseert tevens dat directie HRM en de vakbonden de handen ineen slaan bij de communicatie over EVC. De vakbonden beschikken over goede communicatiekanalen richting de leden. Samenwerking en een multi-channel benadering in de communicatie over EVC kan meer politiemedewerkers bereiken dan nu het geval is. Tevens kunnen de partijen samenwerken aan een eensluidend verhaal over EVC. Het belang van de medewerkers moet daarbij centraal staan.

5 De onderwijsroute

Zoals eerder in dit document beschreven kunnen politiemedewerkers ook met behulp van de EVC-onderwijsroute hun kennis en vaardigheden laten valideren. Politie-medewerkers die een opleiding willen volgen kunnen een aanvraag doen om op basis van (eerder of elders) verworven competenties toegelaten te worden tot een bepaalde (vervolg)opleiding, of vrijstellingen aanvragen met betrekking tot een bepaalde (vervolg)opleiding. Bij de aanvraag voor toelating of vrijstellingen kan de politie-medewerker gebruik maken van het ervaringscertificaat uit de arbeidsmarktroute en/of een bewijs van de diploma's die beschreven zijn in het Register Initiële Competenties (RIC) van de betreffende opleiding.

5.1 Wettelijke mogelijkheden binnen het (politie)onderwijs

Alvorens verder op de details in te gaan, is het goed om het volgende aan te geven.

Onderwijsinstellingen in het regulier onderwijs zijn voor besluiten over het afgeven van diploma's en van vrijstellingen voor examens of examenonderdelen op grond van ervaringscertificaten gehouden aan regels die gelden voor het afgeven van diploma's en van vrijstellingen voor examens of examenonderdelen (mbo en hbo). Zowel de WEB (mbo) als de WHW (hoger onderwijs) schrijven voor, dat onderwijsinstellingen een examencommissie dienen te hebben. Deze examencommissies dienen te werken volgens procedures zoals door henzelf zijn beschreven. Daarin kunnen zij regels vastleggen voor het nemen van besluiten over vrijstelling en toelating. De Inspectie Veiligheid en Justitie en de Nederlands Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) controleren vervolgens op basis van vastgestelde standaarden of de Politieacademie aan deze wet- en regelgeving voldoet. Als in onvoldoende mate aan de standaarden wordt voldaan, kan de accreditatie van de Politieacademie voor de betreffende (hogere) opleidingen worden ingetrokken. Zowel de wet- en regelgeving als de standaarden waarop de onderwijsinstellingen door de Inspectie Veiligheid en Justitie en de NVAO beoordeeld worden, bieden ruimte aan examencommissies om zelf invulling te geven aan beleid omtrent de verzilvering van ervaringscertificaten.

Voor het verlenen van vrijstellingen voor onderwijsonderdelen gelden verschillende spelregels voor mbo en hbo, dus ook als deze besluiten worden genomen op grond van ervaringscertificaten. In het mbo mag het bevoegd gezag hier zelf besluiten over nemen, meestal op basis van nader vastgelegde criteria. In het hbo leidt het verlenen van vrijstellingen voor examens door examencommissies logischerwijs tot het verlenen van vrijstellingen voor de onderwijseenheden waar die examens betrekking op hebben.

In het kader van vrijstellingen van onderwijs leeft er misvatting dat een student geen vrijstelling kan krijgen omdat deze een opleiding met een minimale studieduur moet hebben gevolgd. Vanuit deze zienswijze zou EVC maar zeer beperkt geëffectueerd kunnen worden binnen het onderwijs. Dat is niet het geval. De wet zegt namelijk iets over de opleidingsduur van een opleiding en niet over de studieduur van een individuele student. In het regulier onderwijs kan een student in principe een opleiding sneller afronden dan wet voorschrijft.

Kortom: met inachtneming van de relevante wet- en regelgeving kan de directie van de Politieacademie en/of de examencommissies zelf nadere regels vastleggen voor het verlenen van vrijstellingen voor examens en/of examenonderdelen op grond van ervaringscertificaten. In het hbo geldt deze verantwoordelijkheid van examencommissies ook ten aanzien van het nemen van besluiten over vrijstelling voor onderwijsonderdelen en de rol van ervaringscertificaten in het toelatingsonderzoek 21+. In het mbo is het een verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag om nadere afspraken te maken over vrijstellingen voor onderwijsonderdelen.

5.2 EVC-procedure Politieacademie

Vanaf de start van Politieonderwijs 2002 heeft de Politieacademie een EVC-regeling en –procedure. Deze staan beschreven in het studentenstatuut van de Politieacademie. De EVC-regeling van de Politieacademie heeft betrekking op het erkennen van competenties die de student buiten het te volgen onderwijsprogramma verworven heeft en kan leiden tot toelating tot het onderwijs en/of vrijstelling voor het afleggen van één of meer examenopdrachten en het volgen van onderwijs.

In een EVC-procedure beoordeelt een expert op het betreffende (vak)gebied de competenties van de (toekomstig) student met als doel in aanmerking te komen voor toelating of vrijstelling.

De EVC-procedure is als volgt: De medewerker of aankomend student stuurt een aanvraag in naar de Politieacademie. De aanvraag bevat een portfolio met daarin voorbeelden vanuit zijn werkervaring (casuïstiek). De medewerker wordt vervolgens uitgenodigd voor een criteriumgericht interview. Het portfolio en de input van de medewerker tijdens het interview worden beoordeeld door twee EVCbeoordelaars. Op basis van het rapport van de EVC-beoordelaars bepaalt de examencommissie of de medewerker in aanmerking komt voor toelating of vrijstelling.

5.3 Toelating

Voor alle opleidingen van de Politieacademie zijn instroomeisen vastgesteld, vaak in de vorm van een diploma of werkervaring. Niet alle (aankomend) politiemedewerkers hebben de gevraagde diploma's of werkervaring voor de opleiding die ze willen volgen. Middels deze EVC-procedure kunnen zij aantonen dat zij wel over de competenties beschikken die vereist zijn om in te stromen. Na een succesvol afgeronde EVC-procedure is toelating tot onderwijs mogelijk. De afgelopen jaren bleek bij een aantal EVC-aanvragen een EVC-procedure niet nodig, omdat de medewerker reeds beschikte over een diploma of certificaat dat als instroomeis beschreven was in het RIC.

5.3.1 RIC's

Een belangrijk instrument bij de toelating en vrijstellingen binnen het politieonderwijs betreft de zogenaamde Relevante Initiële Competenties (RIC's). Een RIC is een document waarin de Politieacademie de formele toelatingseisen voor een bepaalde opleiding heeft vastgelegd. In de meeste gevallen beschrijven deze RIC's concrete opleidingen en/of diploma's die recht geven tot toelating tot of vrijstelling binnen het politieonderwijs. De Politieacademie heeft de RIC's gepubliceerd op haar website. In de meeste RIC's zijn, anders dan de naam doet vermoeden, geen competenties beschreven waarmee EVC's (zoals gedefinieerd in dit document) gematcht kunnen worden. In feite zijn de RIC's niet gericht op door werkervaring verkregen competenties, maar op door opleiding verkregen competenties, die zijn bevestigd in een diploma.

In de praktijk blijkt dat potentiële studenten / politiemedewerkers regelmatig gebruik maken van de mogelijkheden die in de RIC's beschreven zijn. Zij hebben informatie hierover zelfstandig op de website van de Politieacademie gevonden. De mogelijkheden van de RIC's blijken echter relatief onbekend te zijn bij HRO-adviseurs, leidinggevendenden binnen de politie en de vakbonden.

Aanbeveling: Informatievoorziening over de RIC's

De Raad adviseert de Politieacademie en de Politie de effectiviteit van de huidige informatievoorziening over de mogelijkheden beschreven in de RIC's te onderzoeken en waar mogelijk te verbeteren. Dit betreft de informatieverstrekking richting leidinggevendenden, HRO en de vakbonden als onderdeel van de communicatiestrategie EVC.

5.4 Vrijstelling

De examencommissie kan een student op grond van de uitkomst van een EVC-vrijstellingsprocedure vrijstelling verlenen voor het afleggen van één of meer examenopdrachten en voor het volgen van onderwijs (zie bijlage 1 EVC-regeling Politieacademie).

5.4.1 Beperkte mogelijkheden vrijstellingen binnen het huidige politieonderwijs te effectueren

Het doel van EVC binnen de onderwijsroute is het kunnen verlenen van toelating of vrijstelling op basis van reeds aanwezige competenties. In de praktijk blijkt echter dat het effectueren van vrijstellingen binnen het (basis)politieonderwijs beperkt mogelijk is. Het basispolitieonderwijs, dat gericht is op niveauverhoging, heeft namelijk een integraal karakter vanuit kerntaken en is ook gericht op vorming en socialisatie in het beroep.

De Politieacademie geeft aan dat het wel verkorte trajecten biedt aan mensen die al een bepaalde vooropleiding hebben. Een voorbeeld daarvan is de opleiding HTV-P in het regulier mbo-onderwijs,

die leidt tot een verkorting van een jaar bij de opleiding Allround politiemedewerker. Ook voor de politiekundige bachelor wordt een verkort traject aangeboden voor mensen die al een diploma hebben van een specifieke vooropleiding.

In feite gaat het in deze voorbeelden niet om vrijstellingen op basis van EVC, die zijn verkregen door werkervaring binnen de politiepraktijk, maar gaan deze voorbeelden om vrijstellingen op basis van reeds aangetoonde startbekwaamheden, bezegeld met een erkend diploma.

Het komt volgens de Politieacademie vrijwel niet voor dat mensen relevante werkervaring hebben waardoor ze in aanmerking komen voor verkorting van opleidingsduur in het basispolitieonderwijs. Uitzondering zijn mensen die vanuit bijvoorbeeld de Koninklijke Marechaussee (kMar) naar de politie komen of mensen die een 'oude' politieopleiding hebben gevolgd. Hiervoor zijn standaardafspraken gemaakt, die zijn vastgelegd in de zogenaamde deel-RIC's. Binnen het vakspecialistisch onderwijs van de Politieacademie (gericht op een Leven Lang Ontwikkelen na de basispolitieopleiding) liggen meer mogelijkheden om vrijstellingen te verkrijgen op basis van EVC.

De Politieacademie onderzoekt momenteel hoe het aanbod flexibeler kan worden, bijvoorbeeld door een meer modulaire opzet te kiezen. Daarnaast ziet de Politieacademie mogelijkheden binnen de kaders van de kwalificatiestructuur Politieonderwijs. Door een sterkere koppeling tussen de basiskwalificaties en de kwalificaties voor bij- en nascholing kan wellicht een modulair bouwwerk ontstaan waarmee politiemedewerkers via na- en bijscholing kunnen bouwen aan niveauverhoging, richting een diploma Associate Degree of bachelor.

Aanbeveling: Flexibeler opbouw kwalificatiestructuur

De Raad adviseert om bij de evaluatie van de kwalificatiestructuur ook te kijken naar de mogelijkheden van een flexibel systeem waarin kwalificaties voor bij- en nascholing onderdeel kunnen zijn voor een kwalificatie gericht op niveauverhoging.

Aanbeveling: Flexibeler opbouw opleidingen

De Raad adviseert de Politieacademie bij de (her)ontwikkeling van opleidingen rekening te houden met maatwerkmogelijkheden en vrijstellingen op basis van EVC en/of andere diploma's.

5.5 Organisatie van de onderwijsroute

De examencommissies van de Politieacademie zijn verantwoordelijk voor het toekennen van toelating en vrijstellingen voor bepaalde opleidingen. Er is een EVC-coördinator die de regie voert over de EVC-processen en die de inzet van assessoren coördineert. Deze EVC-coördinator is ook lid van de verschillende examencommissies.

6 EVC in het kader doorstroom niveau 3 naar niveau 4

Een voorbeeld van de verbinding tussen arbeidsmarktroute en de onderwijsroute binnen de context van de politie betreft het doorstroomprogramma niveau 3 naar niveau 4 op basis van EVC (zie bijlage 6).

In de praktijk blijkt dat veel medewerkers die ooit een initiële politieopleiding op niveau 3 hebben gevolgd, zich graag door willen ontwikkelen en/of ook bepaalde bij- en nascholingscursussen willen volgen die gericht zijn op niveau 4. Om zich van niveau 3 naar niveau 4 door te ontwikkelen zullen deze medewerkers formeel twee kernopgaven van de niveau 4 opleiding moeten volgen, te weten de kerntaak “signaleren en adviseren” en de kerntaak “opsporing”. In de praktijk blijkt echter dat veel medewerkers door werkervaring competenties ontwikkeld hebben op het gebied van deze kerntaken.

Met het doorstroomtraject niveau 3 naar niveau 4 kunnen medewerkers die zich willen doorontwikkelen van niveau 3 naar niveau 4, hun competenties op het gebied van “signaleren en adviseren” en “opsporing” laten beoordelen en erkennen op basis van de kwalificatie Allround politiemedewerker, niveau 4. Deze kwalificatie wordt als het ware gebruikt als EVC-standaard.

Medewerkers stellen een portfolio op dat wordt beoordeeld door twee assessoren. Als de assessoren van mening zijn dat de medewerker heeft aangetoond dat hij of zij werkervaring heeft op kwalificatieniveau 4 op de beide kerntaken, dan ontvangt de medewerker een Ervaringscertificaat niveau 4. Met dit ervaringscertificaat kunnen de betreffende medewerkers toegelaten worden tot opleidingen van de Politieacademie waarvoor een niveau 4-diploma vereist is. Deelnemers ontvangen vooralsnog geen diploma op niveau 4 van de Politieacademie na het doorlopen van het traject. De Politieacademie onderzoekt de mogelijkheden om dit in de toekomst wel mogelijk te maken.

Het traject heeft grote voordelen: medewerkers worden niet onnodig opgeleid, het leren op de werkplek wordt erkend en opleidingsplaatsen blijven beschikbaar voor nieuwe sterkte-instroom.

De Raad geeft de Politieacademie in overweging mee om in een later stadium de mogelijkheden te onderzoeken om medewerkers met een diploma niveau 3, en een ervaringscertificaat waaruit blijkt dat deze voldoende vakbekwaam zijn op ontbrekende kerntaken “signaleren en adviseren” en “opsporing” in aanmerking te laten komen voor een vakbekwaamheidsdiploma niveau 4. Dit voor het geval het niet mogelijk is deze medewerkers, die aangetoond hebben over alle competenties te beschikken, te belonen met het onderwijsdiploma niveau 4. Alleen via verzilvering van competenties worden EVC's echt erkend en gewaardeerd.

7 Conclusies en aanbevelingen

Conclusies

Op basis van voorgaande kunnen volgende conclusies getrokken worden:

1. EVC volgens afspraken tussen overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties (convenant Stichting van de Arbeid):
 - a. EVC staat voor de erkenning van competenties die door (werk)ervaring verworven zijn;
 - b. EVC wordt als instrument ingezet voor zowel arbeidsmarktmobiliteit en loopbaanontwikkeling als ook het verkrijgen van onderwijstoelating en -vrijstellingen om daarmee een diploma in het regulier mbo- en hoger onderwijs te kunnen behalen;
 - c. Een EVC-traject resulteert in een ervaringscertificaat waarin de individuele competenties van de medewerker gemeten zijn op basis van een erkende EVC-standaard;
 - d. Een belangrijk aspect van EVC is het streven naar civiele erkenning. Dit is vastgelegd in het convenant ter stimulering van het erkennen van verworven competenties als onderdeel van een leven lang leren, tussen overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties;
 - e. Als blijkt dat een medewerker over alle benodigde vakcompetenties beschikt die in de EVC-standaard beschreven staan, kan hij of zij het ervaringscertificaat laten verzilveren in een vakbekwaamheidsdiploma, uitgegeven door het Nationaal Kenniscentrum EVC (aangewezen als uitvoeringsorgaan door Stichting van de Arbeid).
2. EVC in de politieorganisatie
 - a. EVC-trajecten worden binnen de Politie ingezet met het oog op het maken van een loopbaanstap (arbeidsmarktroute) en/of toelating tot een opleiding of vrijstelling binnen een opleiding (onderwijsroute);
 - b. Medewerkers van de Politie kunnen hun werk- en denkniveau laten aantonen via een erkend EVC-traject dat uitgevoerd wordt door externe EVC-aanbieders. De basis hiervoor zijn CREBO- en CROHO-standaarden uit andere branches. Het traject levert een civiel erkend ervaringscertificaat op met het kwaliteitskeurmerk van Stichting van de Arbeid;
 - c. Executieve politiemedewerkers kunnen bij de Politieacademie een intern EVC traject (erkenning verworven politiecompetenties) doorlopen gericht op de erkenning van hun politieke vakmanschap. Dit traject levert een ervaringscertificaat op;
 - d. Tot op heden hebben weinig medewerkers van de Politie gebruik gemaakt van de EVC-mogelijkheden binnen de arbeidsmarktroute. De mogelijkheden en voordelen zijn nog onvoldoende bekend binnen de politieorganisatie. De Politie werkt aan een communicatieplan om hier verandering in te brengen.
3. (Civiele) Erkenning als keurmerk
 - a. (Civiele) Erkenning van de EVC-aanbieder, de EVC-procedures en de EVC-branchestandaarden door het Nationaal Kenniscentrum EVC moet gezien worden als een kwaliteitskeurmerk;
 - b. (Civiele) Erkenning als keurmerk van EVC is voor de Politie geen doel, maar kan een middel zijn in het kader van kwaliteitszorg en -borging;
 - c. De zorg voor kwaliteit rond EVC ligt (echter al) besloten in de verantwoordelijkheid van de Politie en de Politieacademie, respectievelijk als opdrachtgever en opdrachtnemer.
4. Politie-specifieke beroepsstandaarden
 - c. Voor EVC-trajecten gericht op een interne loopbaanstap zijn momenteel 12 EVC beroepsstandaarden ontwikkeld op basis van LFNP-functies;
 - d. Deze beroepsstandaarden zijn (nog) niet door werkgever- en werknemersorganisaties gevalideerd. In het kader van kwaliteitszorg wordt geadviseerd dit wel te gaan doen. Validatie van de beroepsstandaarden is tevens een voorwaarde voor civiele erkenning / keurmerk door het Nationaal Kenniscentrum EVC.

5. Implementatie EVC
 - a. Het EVC-beleid van de Politie bevindt zich momenteel nog in een implementatiefase. Door de tijdelijkheid waarmee zaken rond EVC geregeld zijn, zowel intern en extern, is kans op afbreuk (nog) groot;
 - b. De EVC-trajecten die door de Politieacademie uitgevoerd worden zijn nog niet opgenomen in het dienstenaanbod van de Politieacademie. Organisatorische inbedding en afspraken rond de financiering van deze trajecten zijn er nog niet. Het ontbreken hiervan vormt een risico voor het EVC-beleid van de Politie.

6. Kan EVC onnodig opleiden voorkomen?
 - a. De afspraak in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden politie 2015-2017 dat EVC onnodig opleiden moet voorkomen wordt momenteel nog onvoldoende waargemaakt. Dit ligt niet aan het ontwikkelde instrumentarium en de aangeboden EVC-trajecten. Oorzaak ligt vooral in het feit dat afgelopen jaren relatief weinig arbeidsmarktgerichte EVC-trajecten uitgevoerd zijn. Het instrumentarium en de mogelijkheden zijn nog te onbekend bij medewerkers en leidinggevenden. Daarnaast ziet de Politieacademie beperkte mogelijkheden om vrijstellingen op basis van EVC, om te zetten richting een substantiële verkorting van de studieduur. De Politieacademie onderzoekt de mogelijkheden het onderwijs meer te flexibiliseren zodat meer maatwerk geleverd kan worden op basis van vrijstellingen.

7. EVC in het kader van doorstroom niveau 3 naar niveau 4
 - a. De Politieacademie biedt een alternatief traject aan voor doorstroom van medewerkers met een niveau 3 diploma naar opleidingen waarvoor een niveau 4 diploma vereist is. Medewerkers die via een ervaringscertificaat kunnen aantonen dat ze zowel competent zijn op de kerntaken "signalering en advisering" en "opsporing" hoeven het opleidingstraject niveau 3 naar niveau 4 niet meer te volgen om toegelaten te worden tot vervolgonderwijs (VPO met instroomniveau 4 of de bachelor politiekunde);
 - b. Hoewel het traject, zonder het volgen van onderwijs, geen verzilvering in een diploma niveau 4 oplevert, kan het traject wel gezien worden als een good practice. Het traject legt een verbinding ligt tussen arbeidsmarktroute en onderwijsroute en maakt het mogelijk dat politiemedewerkers zich door kunnen ontwikkelen.

De Raad komt tot de volgende aanbevelingen:

EVC-beleid, organisatie en implementatie

Dienstverlening EVC

De Raad adviseert de Politie en Politieacademie een dienstverleningsovereenkomst EVC op te stellen om de dienstverlening omtrent EVC te kunnen borgen.

Toelichting: Op moment van schrijven zijn er geen formele afspraken vastgelegd over de rol en positie van de Politieacademie in het kader van EVC voor de Politie. In een dienstverleningsovereenkomst kunnen afspraken vastgelegd worden over het jaarlijks aantal uit te voeren EVC trajecten, het aantal te ontwikkelen beroepsstandaarden en de financiering hiervan.

EVC, product of beleid

In aansluiting hierop adviseert de Raad de Politieacademie om EVC als product of dienst te borgen binnen in de organisatie, formatie en de planning- en control cyclus.

Communicatie en informatievoorziening over EVC

Communicatiestrategie

De Raad ziet een goede communicatiestrategie over (de uitrol van) EVC binnen de Politie als een kritische succesfactor voor de implementatie en adviseert de verschillende partijen hier actief werk van te maken. De misvattingen rond ervaringscertificaten binnen de Politie en de EVC-procedure van de Politieacademie zullen weggenomen moeten worden. Tevens wordt geadviseerd om bij de communicatie en voorlichting rond EVC gericht aandacht te besteden aan de keuze die de medewerker moet maken tussen een EVC-traject gericht op het aantonen van het werk- en denkniveau of een EVC-traject gericht op het aantonen van de politiespecifieke competenties.

Samenwerking politie en vakbonden

De Raad adviseert de Politie en de vakbonden samen te werken in de communicatie over EVC.

Toelichting: De vakbonden beschikken over goede communicatiekanalen richting de leden. Samenwerking en een multi-channel benadering in de communicatie over EVC kan meer politiemedewerkers bereiken dan nu het geval is. Tevens kunnen de partijen samenwerken aan een eensluidend verhaal over EVC. Het belang van de medewerkers moet daarbij centraal staan.

Informatievoorziening over de RIC's

De Raad adviseert de Politieacademie en de Politie de effectiviteit van de huidige informatievoorziening over de mogelijkheden beschreven in de Relevante Initiële Competenties (RIC's) te onderzoeken en waar mogelijk te verbeteren. Dit betreft de informatieverstrekking richting leidinggevenden, PDC/HRO en de vakbonden.

Flexibilisering onderwijs met als doel onnodig opleiden te voorkomen

Modulaire opbouw kwalificatiestructuur

De Raad zal bij de uitwerkingen van de evaluatie kwalificatiestructuur ook de mogelijkheden van een modulair systeem meenemen. Een modulair systeem kan mogelijkheden bieden kwalificaties voor bij- en nascholing mee te laten tellen als onderdeel van een niveauverhogende kwalificatie.

Flexibeler opbouw opleidingen

De Raad adviseert de Politieacademie bij de (her)ontwikkeling van opleidingen rekening te houden met maatwerk mogelijkheden en vrijstellingen op basis van EVC en/of andere diploma's. Een extra aanbeveling hierbij betreft het maken van een sterker onderscheid in doelgroepen die onderwijs moeten volgen gericht op een bepaalde kwalificatie. Er zou meer gedifferentieerd kunnen worden in opleidingsprogramma's voor instromers en doorstromers die allen dezelfde kwalificatie willen behalen. Dus meerdere leerwegen gericht op dezelfde kwalificatie.

Pro Memorie: Mogelijke ontwikkelpunten voor de toekomst

De Raad geeft de belanghebbenden bij het politieonderwijs mee in de toekomst oog te blijven houden voor de mogelijkheden van (civiele) erkenning als kwaliteitskeurmerk voor politieke EVC's in het kader van kwaliteitszorg, de mogelijkheden van vakbekwaamheidsdiploma's, en deze eventueel in een later stadium verder te verkennen en uit te werken. Het gaat hierbij om de volgende punten:

PM 1. Uitgifte van vakbekwaamheidsdiploma's

De eventuele mogelijkheid van (door de Politieacademie) uit te geven politievakbekwaamheidsdiploma's voor specifieke politiefuncties;

PM 2. Vakbekwaamheidsdiploma niveau 4 in het kader van doorstroom niveau 3

De eventuele mogelijkheid van vakbekwaamheidsdiploma op niveau 4 voor medewerkers met een diploma niveau 3, en een ervaringscertificaat wanneer blijkt dat deze medewerkers voldoende vakbekwaam zijn op kerntaken "signaleren en adviseren" en "opsporing".

PM 3. (Civiele) erkenning politieke ervaringscertificaten

De eventuele mogelijkheid van (civiele) erkenning als keurmerk op EVC-certificaten die gericht zijn op politieel vakmanschap.

PM 4. (Civiele) erkenning vakbekwaamheidsdiploma voor specifieke politiefuncties

De eventuele mogelijkheid van civiele erkenning / keurmerk van het Nationaal Kenniscentrum EVC op politie-vakbekwaamheidsdiploma's.

Bijlage 1

EVC Regeling Politieacademie

Algemene regelingen: regeling A EVC 35

Studentenstatuut Politieonderwijs 2017

REGELING A EVC

Artikel 1 Regeling EVC

- 1.1 Deze regeling is een uitwerking van de artikelen van de OER Politieonderwijs over de EVCtoelatingsprocedure (art. 5.2) en de EVC-vrijstellingsprocedure (art. 14).
- 1.2 In deze regeling zijn de procedures vastgelegd met betrekking tot het erkennen van verworven competenties (EVC).
- 1.3 Deze regeling is niet van toepassing op examenopdrachten die een student maximaal vijf jaar geleden al behaald heeft binnen een andere opleiding van de Politieacademie. Via het [formulier Al behaalde examenopdracht](#) kan de student bij de examencommissie een aanvraag indienen om deze reeds behaalde examenopdrachten te laten registreren. Dit formulier is te downloaden van de site van de Politieacademie (Onderwijs / Studentenstatuut (OER)). De beslissing van de examencommissie wordt binnen tien werkdagen schriftelijk aan de student bekend gemaakt

Artikel 2 Indienen EVC-aanvraag

- 2.1 Een EVC-aanvraag heeft betrekking op het erkennen van competenties die de student buiten het te volgen onderwijsprogramma verworven heeft en kan leiden tot:
 - a. toelating tot het onderwijs zonder aan de formele vooropleidingseis(en) te voldoen, en/of
 - b. vrijstelling voor het afleggen van één of meer examenopdrachten.
- 2.2 De student dient zijn EVC-aanvraag in door middel van het [Aanvraagformulier EVC](#). Dit formulier is te downloaden van de site van de Politieacademie (Onderwijs / EVC).
- 2.3 Een EVC-aanvraag wordt door de examencommissie in behandeling genomen als de aanvraag:
 - a. tijdig bij de Politieacademie is ingediend: minimaal zes weken voorafgaand aan de eerste lesdag van het onderwijs waarop de aanvraag betrekking heeft, en
 - b. is voorzien van schriftelijke toestemming van de leidinggevende van de student, en
 - c. compleet is.
- 2.4 De bepalingen uit de OER Politieonderwijs met betrekking tot examenfraude, ongeldigverklaring, beroep en archivering zijn ook op EVC-procedures van toepassing.
- 2.5 In art. 40.4 van de OER Politieonderwijs is bepaald dat de student hooguit 50% van de studiepunten van een opleiding met vrijstellingen mag behalen om aanspraak te kunnen maken op een diploma of certificaat.

Artikel 3 Behandeling EVC-aanvraag

- 3.1 EVC-aanvragen die betrekking hebben op standaard vrijstellingen, welke zijn beschreven in de studiegids en/of deel-RIC, worden onder verantwoordelijkheid van de examencommissie door het EVC-loket behandeld.
- 3.2 De examencommissie zet bij EVC-aanvragen die betrekking hebben op niet-standaard vrijstellingen EVC-beoordelaars in die de examencommissie over deze aanvragen adviseren.

Artikel 4 Afhandeling EVC-aanvraag

- 4.1 De examencommissie beslist binnen zes weken nadat de EVC-aanvraag is ingediend over het al dan niet toekennen van de aanvraag. De beslissing van de examencommissie wordt schriftelijk aan de student bekend gemaakt.
- 4.2 Als de student wordt toegelaten tot het onderwijs zonder aan de formele toelatingseis(en) te voldoen, geeft de examencommissie een bewijs van toelating af. Dit bewijs heeft een geldigheid van twee jaar, te rekenen vanaf de datum van afgifte.
- 4.3 Als de student vrijstelling krijgt voor het afleggen van één of meer examenopdrachten, geeft de examencommissie een bewijs van vrijstelling af.

Artikel 5 Kosten

- 5 Voor de behandeling van de EVC-aanvraag worden in sommige gevallen kosten gefactureerd. De student wordt over deze kosten geïnformeerd voordat de EVC-aanvraag in behandeling wordt genomen.

Bijlage 2



STAATSCOURANT

Nr. 59145

8 november

2016 Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Convenant ter stimulering van het erkennen van eerder verworven competenties als onderdeel van een leven lang leren

Partijen:

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, mevrouw J. Bussemaker, hierna te noemen: OCW, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer L. Asscher, hierna te noemen: SZW, en de minister van Economische Zaken, de heer H.G.J. Kamp, hierna te noemen: EZ, ieder handelend in haar of zijn hoedanigheid van bestuursorgaan, samen hierna te noemen: de Rijksoverheid; en

de Stichting van de Arbeid, te dezen vertegenwoordigd door de voorzitter, de heer G.J. van Dijk, namens centrale organisaties van werknemers en de voorzitter, de heer M.A. van Straalen, namens centrale organisaties van werkgevers, hierna te noemen: de Stichting van de Arbeid, tezamen aan te duiden als: convenantpartners.

Overwegen het volgende,

- Op 12 juni 2012 is door de convenantpartners een convenant afgesloten ter stimulering van het arbeidsmarktinstrument EVC⁶, met looptijd van vijf jaar. De convenantpartners wensen het stimuleren van EVC te continueren, maar erkennen dat voornoemd convenant onvoldoende aansluit bij het ontwikkelde systeem van valideren voor eerder verworven competenties met een arbeidsmarkt- en een onderwijsroute;
- valideren van eerder verworven competenties via EVC of andere valideringsinstrumenten is belangrijk voor een leven lang leren waarbij het belang van het individu en zijn/haar mogelijkheden op de arbeidsmarkt voorop staan;
- met valideren van eerder verworven competenties worden de persoonlijke kennis en vaardigheden (competenties) van werkenden en werkzoekenden in kaart gebracht;
- om het valideren van eerder verworven competenties te bevorderen worden de bekendheid, het toepassen en de kwaliteit van EVC en andere valideringsinstrumenten geborgd en waar mogelijk verbeterd;
- er is een systeem voor validering van eerder verworven competenties ontwikkeld met twee routes: de arbeidsmarktroute en onderwijsroute;
- valideren in de arbeidsmarktroute kent de volgende uitgangspunten:
 - het is bedoeld voor individuen die hun kennis en vaardigheden willen laten valideren om loopbaanstappen te zetten, bijvoorbeeld naar een andere baan of functie in dezelfde of een andere branche of sector;
 - wordt uitgevoerd door een erkende EVC-aanbieder, die hiertoe verschillende valideringsinstrumenten kan inzetten, met het toepassen van EVC-principes, en inzet van kwalificaties uit het formele onderwijs en erkende branchekwalificaties;
 - indien het valideren van eerder verworven competenties in de vorm van een EVC-procedure wordt uitgevoerd, kan dit leiden tot een ervaringscertificaat;
- valideren in de onderwijsroute kent de volgende uitgangspunten:
 - het is bedoeld voor individuen die hun kennis en vaardigheden willen laten valideren om -al dan niet via een verkort traject- een diploma in het formele onderwijs (mbo en hoger onderwijs) te behalen;
 - wordt uitgevoerd door een onderwijsinstelling die hiertoe verschillende valideringsinstrumenten kan inzetten met het toepassen van EVC-principes gericht op het verlenen van vrijstellingen voor onderwijs en/of examinering. De onderwijsinstelling is verantwoordelijk voor het verlenen van vrijstellingen en voert het valideren van eerder verworven competenties zelf uit of zoekt hiertoe gerichte samenwerking met een externe aanbieder;
- uitgangspunt van het systeem voor validering van eerder verworven competenties met een arbeidsmarkt- en onderwijsroute is dat werkenden en werkzoekenden een passende keuze maken voor één van de beide routes, aansluitend bij hun doelen en ambities wat betreft loopbaanontwikkeling;
- voor een optimale verbinding tussen de beide routes zijn de volgende punten van belang:

⁶ Staatscourant 27 juni 2012, nr. 12755

- aanbieders van validering op de arbeidsmarkt zorgen voor adequate voorlichting en informatievoorziening en verwijzen personen die als doel hebben in te stromen in een (verkort) opleidingstraject door naar een onderwijsinstelling;
- het blijft voor werkenden en werkzoekenden die – met versterking van de arbeidsmarktpositie als doel – een ervaringscertificaat hebben behaald mogelijk om hun ervaringscertificaat voor te leggen aan de (examencommissie van) de onderwijsinstelling ten behoeve van het verkrijgen van vrijstellingen en/of verkorting van het onderwijstraject;
- een ketenaanpak tussen EVC-aanbieders in de arbeidsmarktroute en onderwijsinstellingen in de onderwijstroute is hier van belang;
- de verbinding tussen beide routes wordt ook bevorderd door bij het erkennen van branchekwalificaties en het erkennen van andere competentiestandaarden als standaarden voor valideren op de arbeidsmarkt, de vergelijkbaarheid in structuur en taal met onderwijskwalificaties te stimuleren (bijvoorbeeld de wijze van formuleren van leerresultaten en toepassing van niveaurescriptoren).

Spreken het volgende af,

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 1 Definities

In dit convenant wordt verstaan onder:

- a. *valideren van eerder verworven competenties*: het in kaart brengen van persoonlijke verworven kennis en vaardigheden (competenties) van werkenden en werkzoekenden;
- b. *EVC*: een methodiek voor het Erkennen van Verworven Competenties op basis van een erkende landelijke standaard, waarbij de resultaten van de beoordeling van de betreffende competenties worden gerapporteerd in een ervaringscertificaat;
- c. *valideringsinstrumenten*: instrumenten waarin – met toepassing van een of meer principes van EVC – persoonlijk verworven kennis en vaardigheden in kaart worden gebracht gericht op versterking van de loopbaanmobiliteit of het behalen van een diploma;
- d. *EVC-procedure*: de door de EVC-aanbieder geprogrammeerde processtappen, instrumenten en werkwijzen voor, tijdens en na een EVC-onderzoek, om conform de eisen in de normtekst van de EVC Kwaliteitscode te handelen;
- e. *Ervaringscertificaat*: het document waarin aan de hand van een EVC-standaard het resultaat van een EVC-onderzoek betreffende een EVC-kandidaat is beschreven;
- f. *Erkende EVC-aanbieder*: een aanbieder die volgens de principes en uitgangspunten van de EVC Kwaliteitscode EVC-procedures uitvoert en als zodanig voor de desbetreffende EVC-standaarden is geregistreerd in het register van de door de Stichting van de Arbeid benoemde uitvoeringsorganisatie (dan wel tot uiterlijk 31 december 2017 in het DUO-register);
- g. *EVC-kandidaat*: een werkende of werkzoekende die een EVC-procedure doorloopt met het doel zijn of haar competenties te laten erkennen en zichtbaar te maken in een ervaringscertificaat;
- h. *EVC Kwaliteitscode*: code waarin de principes en uitgangspunten voor de kwaliteit van EVC-procedures door de door de Stichting van de Arbeid benoemde uitvoeringsorganisatie zijn vastgelegd;
- i. *EVC-standaard*: erkende onderwijskwalificatie (CROHO, Crebo), erkende beroepsstandaard of erkende competentiestandaard die de EVC-aanbieder in zijn EVC-procedure als beoordelingskader gebruikt.

Paragraaf 2 Doel van het convenant

Artikel 2 Algemeen

Met het convenant leggen convenantpartners afspraken vast voor de periode 1 januari 2016 tot 1 januari 2021 over het stimuleren van het systeem van validering van eerder verworven competenties, het valideren van eerder verworven competenties in de arbeidsmarktroute en de kwaliteitsborging van het valideren van eerder verworven competenties.

Artikel 3 Stimuleren van valideren EVC

1. Convenantpartners stimuleren het gebruik van, het bekend maken van, de vraag naar en het mogelijk maken van EVC en andere valideringsinstrumenten bij werkgevers, werkenden en werkzoekenden.
2. Convenantpartners stimuleren het gebruik van EVC en andere valideringsinstrumenten in het kader van duurzame inzetbaarheid en re-integratie van werkenden en werkzoekenden.
3. De Stichting van de Arbeid bevordert het gebruik van EVC en andere valideringsinstrumenten in de arbeidsmarktroute. Zij doet dit door werkgevers, werkenden en werkzoekenden te stimuleren gebruik te maken van deze instrumenten en hiertoe een ondersteunende infrastructuur te creëren.
4. SZW stimuleert EVC en andere valideringsinstrumenten in het kader van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en re-integratie van werkzoekenden.

5. OCW bevordert het gebruik van valideren van eerder verworven competenties in zowel het hoger onderwijs als het mbo, zodanig dat er in het onderwijs voldoende mogelijkheden zijn voor werkenden en werkzoekenden om de al beheerste relevante kennis en vaardigheden in te brengen, vrijstellingen daarvoor te verkrijgen en in te stromen in (verkorte) opleidingstrajecten.
6. EZ draagt via netwerken van Techniepact en Topsectoren de praktijk van EVC en andere valideringsinstrumenten uit omwille van een goed functionerende arbeidsmarkt.

Artikel 4 Valideren van eerder verworven competenties in de arbeidsmarktroute

De Stichting van de Arbeid bevordert het gebruik van EVC en andere valideringsinstrumenten in de arbeidsmarktroute bij de bij haar aangesloten organisaties door middel van:

- a. het aanbevelen om afspraken te maken (onder andere in cao's) over het financieren en toepassen van EVC;
- b. het oproepen om EVC als loopbaaninstrument in sector, branche en organisatie te implementeren als onderdeel van loopbaan- en ontwikkelbeleid;
- c. het oproepen om duidelijke informatie aan werkgevers, werknemers en werkzoekenden te verstrekken waarmee bekendheid en toegankelijkheid van EVC wordt vergroot;
- d. het stimuleren van het zo optimaal mogelijk benutten van EVC in HR- en opleidingsbeleid.

Artikel 5 Verbinding arbeidsmarktroute en onderwijsroute

De convenantpartners stimuleren een optimale verbinding tussen de arbeidsmarktroute en de onderwijsroute.

Artikel 6 Kwaliteitsborging

1. Kwaliteit is essentieel om valideren van eerder verworven competenties in te zetten en toe te passen. Derhalve zet elk van de convenantpartners vanuit hun eigen rol zich optimaal in om de kwaliteit van EVC op een voldoende niveau te houden.
2. De Stichting van de Arbeid schept kaders en voorwaarden om de kwaliteit van EVC in de arbeidsmarktroute te bevorderen en ondersteunen.
3. De EVC Kwaliteitscode vormt het uitgangspunt bij valideringsprocedures in de arbeidsmarktroute, waarin gebruik wordt gemaakt van EVC. Bij andere valideringsinstrumenten en -procedures op de arbeidsmarkt beziet de Stichting van de Arbeid in overleg met stakeholders of en zo ja, welke vormen van externe kwaliteitsborging wenselijk zijn.
4. De Stichting van de Arbeid kan voor de kwaliteitsborging van de arbeidsmarktroute als bedoeld in het tweede lid een uitvoeringsorganisatie benoemen voor de toepassing van de EVC Kwaliteitscode, de erkenning van beoordelende organisaties, de erkenning van EVC-aanbieders en de erkenning van beroepsstandaarden.
5. OCW is verantwoordelijk voor de kwaliteitsborging van valideren van eerder verworven competenties in de onderwijsroute door middel van vrijstellingen van onderwijs en examinering. Zo maakt in het mbo toezicht op het verlenen van vrijstellingen onderdeel uit van het reguliere toezicht door de Inspectie van het Onderwijs. In het hoger onderwijs maakt de kwaliteit van valideren en het verlenen van vrijstellingen deel uit van de reguliere beoordelingskaders voor accreditatie door de NVAO.

Paragraaf 3 Overleg, monitoring en evaluatie

Artikel 7 Proces, administratie en beheer convenantpartnersoverleg

1. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de convenantpartners om het systeem van valideren als geheel goed te laten functioneren. Om het aanbod, de kwaliteit en het gebruik van EVC en andere valideringsinstrumenten in de arbeidsmarktroute te stimuleren, om de verbinding tussen de arbeidsmarktroute en de onderwijsroute te bevorderen en te optimaliseren en om het opgebouwde draagvlak te behouden, is er een EVC-Adviesraad.
2. De EVC-Adviesraad:
 - a. behartigt belangen van gebruikers (werkgevers, werkenden en werkzoekenden) van EVC als belangrijk valideringsinstrument in de arbeidsmarktroute en stimuleert het gebruik en de implementatie in ontwikkel- en loopbaanbeleid ervan;
 - b. voert overleg met en adviseert de Stichting van de Arbeid en de uitvoeringsorganisatie als bedoeld in artikel 6, vierde lid, over kwaliteitsborging van valideren in de arbeidsmarktroute;
 - c. stimuleert het gebruik van erkende beroepsstandaarden (en eventuele andere arbeidsmarktrelevante standaarden) bij valideren in de arbeidsmarktroute en in het kader van loopbaan- en ontwikkelbeleid;
 - d. stimuleert een optimale verbinding tussen valideren in de arbeidsmarkt- en de onderwijsroute.

3. In de EVC-Adviesraad is de Stichting van de Arbeid met één persoon namens elke centrale organisatie van werkgevers en werknemers vertegenwoordigd.
4. In de EVC-Adviesraad is de Rijksoverheid vertegenwoordigd met één persoon vanuit elk betrokken ministerie, met dien verstande dat de verantwoordelijkheid voor genomen besluiten van de EVC-Adviesraad zich beperkt tot het beleidsterrein van het desbetreffende ministerie.
5. Het voorzitterschap van de EVC-Adviesraad berust bij de Stichting van de Arbeid en het secretariaat berust bij de door de Stichting van de Arbeid benoemde uitvoeringsorganisatie.
6. De EVC-Adviesraad komt elk half jaar bijeen of zoveel vaker als door een van de partijen wenselijk wordt geacht.

Artikel 8 Verbindingsoverleg

De EVC-Adviesraad heeft een keer per jaar of zoveel vaker als door een van de partijen wenselijk wordt geacht, verbindingsoverleg met in ieder geval UWV en (onderwijs)koepelorganisaties (NRTO, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, AOC Raad en VSNU) over de gang van zaken rond de verbinding tussen de arbeidsmarktroute en de onderwijsroute, eventuele knelpunten en mogelijke oplossingen.

Artikel 9 Evaluatie

Convenantpartners evalueren de uitvoering en werking van het convenant jaarlijks, voor het eerst vóór 30 juni 2017.

Artikel 10 Mededinging en aanbesteding

De toepassing en uitwerking van dit convenant en/of daaruit voortvloeiende maatregelen mogen niet strijdig zijn met Europese en/of nationale mededingings- en aanbestedingsregels.

Paragraaf 4 Slotbepalingen

Artikel 11 Gewijzigde of onvoorziene omstandigheden

1. Partijen treden met elkaar in overleg indien zich onvoorziene omstandigheden voordoen, die van dien aard zijn dat naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid ongewijzigde instandhouding van dit convenant niet mag worden verwacht.
2. Het in het eerste lid bedoelde overleg vindt plaats binnen een maand nadat een partij de wens hiertoe aan de andere partij schriftelijk kenbaar heeft gemaakt.
3. Ingeval het overleg niet binnen drie maanden tot overeenstemming heeft geleid, geldt de beëindigingsregeling zoals deze is opgenomen in de artikelen 13 t/m 15 van dit convenant.

Artikel 12 Wijziging

1. Elke partij kan de andere partij(en) schriftelijk verzoeken het convenant te wijzigen. De wijziging behoeft de schriftelijke instemming van alle partijen.
2. Partijen treden in overleg binnen twee weken nadat een partij de wens daartoe aan de andere partij(en) schriftelijk heeft meegedeeld.
3. De wijziging en de verklaring(en) tot instemming worden als bijlage aan het convenant gehecht.

Artikel 13 Opzegging

1. Elke convenantpartner kan dit convenant met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden schriftelijk opzeggen, indien een zodanige verandering van omstandigheden is opgetreden dat het billijkheidshalve behoort te worden beëindigd. Bij de opzegging wordt de verandering in omstandigheden vermeld.
2. Wanneer een partij het convenant opzegt, eindigt het convenant voor alle partijen.
3. In geval van beëindiging van het convenant krachtens opzegging is geen van de convenantpartners jegens een andere convenantpartner schadeplichtig.

Artikel 14 Ontbinding

1. Onverminderd wat in het convenant is vastgelegd, kan elk van de partijen het convenant door middel van een aangetekend schrijven buiten rechte geheel of gedeeltelijk ontbinden indien de andere partij in verzuim is, dan wel nakoming blijvend of tijdelijk onmogelijk is.

2. Indien een van de partijen gedurende een bij dit convenant te bepalen periode ten gevolge van overmacht haar verplichtingen op grond van dit convenant niet kan nakomen, heeft de andere partij het recht dit convenant door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang buiten rechte geheel of gedeeltelijk te ontbinden, zonder dat daardoor enig recht op schadevergoeding zal ontstaan.
3. Onder overmacht wordt in ieder geval niet verstaan: gebrek aan personeel, stakingen, ziekte van personeel en tekortschieten van ingeschakelde derde partijen.
4. Ingeval van overmacht gaan partijen niet eerder tot ontbinding over dan nadat een termijn van zes maanden is verstreken, tenzij partijen een andere termijn overeenkomen.

Artikel 15 Escalatieregeling

1. Een partij die meent dat een geschil bestaat, deelt dat schriftelijk aan de andere partij(en) mee. De mededeling bevat een aanduiding van het geschil.
2. Binnen 15 werkdagen na de dagtekening van de in het eerste lid bedoelde mededeling zendt elke partij haar zienswijze over het geschil, alsmede een voorstel voor een oplossing daarvan, aan de andere partij(en).
3. Binnen 15 werkdagen na afloop van de in het tweede lid genoemde termijn overleggen partijen over een oplossing van het geschil. Elke partij kan zich door deskundigen doen bijstaan. Indien één van partijen binnen 5 werkdagen na afloop van de in het tweede lid genoemde termijn de wens daartoe kenbaar maakt, wordt het overleg voorgezeten door een door partijen gezamenlijk of, bij gebreke van overeenstemming daarover binnen twee dagen, door de Rijksoverheid te benoemen voorzitter.
4. Elke partij draagt de eigen kosten, voortvloeiend uit de procedure van het eerste tot en met het derde lid. De kosten van de in het derde lid bedoelde voorzitter worden door elke partij voor een gelijk deel gedragen.

Artikel 16 Ongeldigheid

Indien een bepaling van dit convenant in enige mate als nietig, vernietigbaar, ongeldig, onwettig of anderszins als niet-bindend moet worden beschouwd, wordt die bepaling, voor zover nodig, uit dit convenant verwijderd en vervangen door een bepaling die wel bindend en rechtsgeldig is en die de inhoud van de niet-geldige bepaling zoveel mogelijk benadert. Het overige deel van het convenant blijft in een dergelijke situatie ongewijzigd.

Artikel 17 Inwerkingtreding en looptijd

1. Dit convenant treedt in de plaats van het convenant EVC (Staatscourant, 27 juni 2012, nr. 12755).
2. Dit convenant treedt in werking met ingang van de dag na ondertekening door partijen, werkt terug tot 1 januari 2016 en eindigt met ingang van 1 januari 2021. Partijen treden uiterlijk zes maanden voor laatstgenoemde datum in overleg over voortzetting van dit convenant.
3. Rechtsgevolgen die voortvloeien uit dit convenant en die naar hun aard geacht worden door te werken of eventueel ontstaan na beëindiging van dit convenant, worden afgehandeld conform het bepaalde in dit convenant.

Artikel 18 Toepasselijk recht

Op dit convenant is uitsluitend het Nederlands recht van toepassing.

Artikel 19 Publicatie in de Staatscourant

1. Binnen vier weken na ondertekening van dit convenant wordt de tekst gepubliceerd in de Staatscourant.
2. Bij wijzigingen in het convenant vindt het eerste lid overeenkomstige toepassing.
3. Van opzeggen of ontbinden wordt melding gemaakt in de Staatscourant.

Aldus overeengekomen en in vijfvoud ondertekend te Den Haag, 31 oktober 2016

*De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M. Bussemaker*

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
L.F. Asscher*

De Minister van Economische Zaken

H.G.J. Kamp

*De Stichting van de Arbeid,
G.J. van Dijk*

M.A. van Straalen

Bijlage 3

Inhoudelijke opzet beroepsstandaarden

Bron: Politieacademie

De basis voor een politie beroepsstandaard, is de informatie die beschreven is in het LFNPfunctieprofiel en het bijbehorende competentieprofiel.

Als voorbeeld uit de generalist beveiliging:

| Kernactiviteit 3 Beveiligen |
|--|
| Activiteit 3.1 De procedures op het gebied van administratieve handelingen en bevoegdheden op juiste wijze uitvoeren |
| Activiteit 3.2 De justitiële taken rondom de rechtbank op juiste en correcte wijze uitvoeren |


| Kernactiviteit 3 Beveiligen | |
|---|--|
| Activiteit 3.2 De justitiële taken rondom de rechtbank op juiste en correcte wijze uitvoeren | |
| Omschrijving | De generalist beveiliging draagt zorg voor de orde in en rond de Rechtbank, deze wordt middels actie-intelligentie gewaarborgd en hij zorgt voor de juiste uitvoering van de justitiële zaken. |
| Resultaat | Het resultaat is dat door het uitoefenen van toezicht, controle en uitvoering van justitiële taken de veiligheid van de rechtbank en de uitvoering van de Rechterlijke macht is gewaarborgd. |
| Competentie | Gedragsindicatoren |
| Accuratesse | De functionaris voert werk nauwkeurig en precies uit, <i>handelt volgens protocollen/draaiboeken</i> . |
| Accuratesse | De functionaris werkt ordelijk en systematisch. |
| Accuratesse | De functionaris signaleert afwijkingen en onvolledigheden. |

In de uitwerking van de functie, de zogenoemde beroepsstandaard, zijn de volgende onderdelen opgenomen:

- Korte beschrijving van de functie en aan de functie gekoppeld niveau. Eventuele opsomming werkterreinen. (informatie uit LFNP)
- Uitwerking van de VRAAK-criteria. (Variatie-relevantie-actualiteit-authenticiteit-kwaliteit). Dit is een vereiste voor de formele erkenning als aanbieder voor Ervaringscertificaten. Hier wordt bijvoorbeeld benoemd hoeveel voorbeelden de deelnemer moet aanleveren en hoe oud de voorbeelden mogen zijn.
- Eventueel een opsomming van aanvullende eisen die worden gesteld aan het portfolio. Als voorbeeld is de uitkomst van een cognitieve capaciteitentest verplicht bij functies waaraan een hbo-niveau gekoppeld is. Of bij een functie Operationeel specialist B een door de deelnemer opgesteld Plan van Aanpak.
- Bij iedere uitwerking is een 360gr.feedback-scan verplicht. De link naar de vragenlijst en de te selecteren competenties staan vermeld. Competenties verschillen per uitwerking/functie en zijn afhankelijk van het aan de functie gekoppelde LFNP-competentieprofiel)
- Pagina 'Kennisontwikkeling', 'Kennis en Vaardigheden' en 'Deskundigheidsbevordering' (informatie van volledige LFNP-functiebeschrijving).

Bijlage 4

Voorbeeld van een vakbekwaamheidsdiploma



Nationaal Kenniscentrum EVC
Expertisecentrum voor de arbeidsmarkt

Vakbekwaamheidsdiploma Arbeidsmarktroute

Politieacademie

als erkende EVC-Aanbieder aangewezen door
het Nationaal Kenniscentrum EVC,
verklaart dat tijdens een EVC-procedure,

Dhr. A. Becede
Geboren d.d. 0 januari 1975

heeft aangetoond te beschikken over
de vakinhoudelijke eind- en toetstermen
en competenties die horen bij
de functie voor
Allround politiemedewerker
(doorstroomtraject niveau 3 naar niveau 4)
zoals vermeld op de achterzijde van dit vakbekwaamheidsdiploma.

https://www.politieacademie.nl/Style%20Library/Politieacademie/Images/politieacademie_logo.png

Dr. A.H.H.M. Kempers-Warmerdam
Directeur Stichting Examenkamer /
Nationaal kenniscentrum EVC

Handtekening
Kandidaat

CERTIFICAATNUMMER: PA-2017.001.EVC.01

Verifieer de correctheid van het aan dit 'Vakbekwaamheidsdiploma voor de Arbeidsmarktroute' gekoppelde Ervaringscertificaat in het register www.ervaringcertificaat.nl van het Nationaal Kenniscentrum EVC, hiervoor aangewezen door de Stichting van de Arbeid.

SPECIFICATIE

De volgende kerntaken, kernactiviteiten en activiteiten zijn op grond van de door de EVC-afdeling van de Politieacademie uitgevoerde EVC-procedure als volgt beoordeeld:

| Allround Politiedewerker (Doorstroomtraject niveau 3 naar niveau 4) | | Aangetoond |
|--|--|-------------------|
| Kerntaak | Opsporen | |
| Kernactiviteit 1 | Voert onderdelen van een opsporingsonderzoek uit | Ja |
| Activiteit 1.1 | • Voert een (verdachte/getuige) verhoor uit | x |
| Activiteit 1.2 | • Voert een financieel onderzoek uit | x |
| Kernactiviteit 2 | Voert opsporingsonderzoeken uit | Ja |
| Activiteit 2.1 | • Voert zelfstandig een opsporingsonderzoek uit | x |
| Activiteit 2.2 | • Verantwoordt de opsporingsaanpak | x |
| Kerntaak | Signaleren en adviseren | |
| Kernactiviteit 3 | Werkt samen met burgers en partners | Ja |
| Activiteit 3.1 | • Pakt een probleem aan in de wijk | x |
| Activiteit 3.2 | • Treedt op in de politionele jeugdtaak | x |
| Kernactiviteit 4 | Begeleidt collega's/studenten | Ja |
| Activiteit 4.1 | • Begeleidt collega's/studenten | x |

Aan dit Vakbekwaamheidsdiploma voor de Arbeidsmarktroute ligt een Ervaringscertificaat met hetzelfde certificaatnummer ten grondslag waarin een nadere onderbouwing staat op grond waarvan door de erkende EVC-Aanbieder tot bovenvermelde erkenning en vaststelling van uw vakbekwaamheid is besloten.

In een EVC-procedure vindt validering van uw persoonlijke vakbekwaamheid en competenties plaats die zijn opgedaan door middel van leer-, werk en levenservaringen. Een vakbekwaamheidsdiploma voor de arbeidsmarktroute mag uitsluitend worden verstrekt door een door het Nationaal Kenniscentrum EVC erkende en daartoe aangewezen EVC-Aanbieder. Aan dit vakbekwaamheidsdiploma kunnen geen rechten ontleend worden voor instroom in een formele opleiding bij een onderwijsinstelling.

Apeldoorn, 3 augustus 2017

Politieacademie
 Arnhemseweg 348
 7334 AC Apeldoorn
 E-mail: info@politieacademie.nl



Nationaal Kenniscentrum EVC
 Deventerstraat 35
 7311 LT Apeldoorn
 Tel: 055 – 5767626
www.ervaringscertificaat.nl
www.nationaal-kenniscentrum-etc.nl
nationaal-kenniscentrum-etc@examenkamer.nl



Bijlage 5

Ontwikkelproces beroepstandaard

Bron: Politieacademie

Inleiding

Een deelnemer aan een traject Ervaringscertificaat kiest bij de start van het traject voor een zogeheten meetlat. Tijdens een intake wordt gekeken naar de aantoonbare politionele werkervaring van de collega. Onderzocht wordt vervolgens bij welke functie of bij welke opleiding deze politionele werkervaring past. Ter illustratie: indien een collega formeel de functie generalist GGP heeft maar werkzaam is binnen de tactische opsporing dan kan hij kiezen voor een meting aan de generalist tactische opsporing. In het traject Ervaringscertificaat stelt hij een portfolio samen met voorbeelden en bewijzen van zijn politionele werkzaamheden binnen de tactische opsporing. De uitkomst van het traject, de rapportage van het Ervaringscertificaat, kan hij bijvoorbeeld gebruiken bij sollicitatie naar een functie bij de tactische opsporing.

Format

De eerste twee uitwerkingen van beroepsstandaarden zijn gemaakt door het toenmalige Kenniscentrum EVC in samenspraak met de Politieacademie en deskundigen LFNP. Vervolgens zijn er een aantal uitwerkingen gemaakt door de Politieacademie die voor feedback zijn voorgelegd aan het Kenniscentrum EVC. De keuze voor de uit te werken functies is gemaakt op basis van aanmeldingen gedurende het eerste en tweede landelijke project Ervaringscertificaat (2012-2015). Het destijds gemaakte format wordt sindsdien gebruikt. Ook de werkwijze om te komen tot een uitwerking is identiek aan wat is uitgeleerd door het Kenniscentrum EVC.

Proces totstandkoming

De basis voor het maken van de uitwerking is alle informatie die beschreven staat over de functie in het LFNP. Uit de 'volledige functiebeschrijving' (intranet NP→ Home→ Personeel→ LFNP→ functieprofiel) worden de kernactiviteiten en onderliggende activiteiten gedestilleerd.

Als voorbeeld uit de generalist beveiliging:

| |
|---|
| Kernactiviteit 3 Beveiligen |
| Activiteit 3.1 De procedures op het gebied van administratieve handelingen en bevoegdheden op juiste wijze uitvoeren |
| Activiteit 3.2 De justitiële taken rondom de rechtbank op juiste en correcte wijze uitvoeren |

In het functieprofiel kan vervolgens worden doorgelinkt naar het competentieprofiel. De informatie uit het competentieprofiel wordt gebruikt bij de verdere uitwerking van de activiteiten. Aan de activiteiten worden competenties gekoppeld en aan iedere competentie worden gedragsindicatoren toegevoegd. Wederom een voorbeeld uit de generalist beveiliging:

| | |
|---|--|
| Kernactiviteit 3 Beveiligen | |
| Activiteit 3.2 De justitiële taken rondom de rechtbank op juiste en correcte wijze uitvoeren | |
| Omschrijving | De generalist beveiliging draagt zorg voor de orde in en rond de Rechtbank, deze wordt middels actie-intelligentie gewaarborgd en hij zorgt voor de juiste uitvoering van de justitiële zaken. |

| | |
|--------------------|---|
| Resultaat | Het resultaat is dat door het uitvoeren van toezicht, controle en uitvoering van justitiële taken de veiligheid van de rechtbank en de uitvoering van de Rechterlijke macht is gewaarborgd. |
| Competentie | Gedragsindicatoren |
| Accuratesse | De functionaris voert werk nauwkeurig en precies uit, <i>handelt volgens protocollen/draaiboeken</i> . |
| Accuratesse | De functionaris werkt ordelijk en systematisch. |
| Accuratesse | De functionaris signaleert afwijkingen en onvolledigheden. |

Naast de digitaal beschikbare informatie wordt contact gezocht binnen het netwerk Politie om goed beeld te krijgen van de invulling in de praktijk van de uit te werken functie. Daarmee wordt ook in een later stadium het concept besproken.

Inhoud document

In de uitwerking van de functie, de zogenoemde beroepsstandaard, zijn de volgende onderdelen opgenomen:

- Korte beschrijving van de functie en aan de functie gekoppeld niveau. Eventuele opsomming werkterreinen. (informatie uit LFNP)
- Uitwerking van de VRAAK-criteria. (Variatie-relevantie-actualiteit-authenticiteit-kwaliteit). Dit is een vereiste voor de formele erkenning als aanbieder voor Ervaringscertificaten. Hier wordt bijvoorbeeld benoemd hoeveel voorbeelden de deelnemer moet aanleveren en hoe oud de voorbeelden mogen zijn.
- Eventueel een opsomming van aanvullende eisen die worden gesteld aan het portfolio. Als voorbeeld stellen wij bij functies waaraan een hbo niveau gekoppeld is de uitkomst van een cognitieve capaciteitentest verplicht. Of bij een functie operationeel specialist B een door de deelnemer opgesteld Plan van Aanpak.
- Bij iedere uitwerking is het toevoegen van een 360gr.feedback scan voorgeschreven. De link naar de vragenlijst en de te selecteren competenties staan vermeld. (competenties verschillen per uitwerking/functie, zijn afhankelijk van het aan de functie gekoppelde competentieprofiel LFNP)
- Pagina 'Kennisonwikkeling', 'Kennis en Vaardigheden' en 'Deskundigheidsbevordering' (informatie van LFNP volledige functiebeschrijving).

Betrokkenen

- Kenniscentrum EVC en 'bouwers' LFNP basis
- team EVC/Politieacademie concept uitwerking
- netwerk Politie input en feedback op concept
- deelnemers feedback op traject
- team EVC/Politieacademie borging PDCA cyclus

Erkenning

Van belang is de waarde van het Ervaringscertificaat voor een deelnemer, die is gemeten aan een beroepsstandaard te optimaliseren. Dit is van belang voor zowel de deelnemer als de werkgever.

Wij onderkennen de volgende opties:

1. Erkenning voor geregistreeerde opleidingen (crebo en croho). De Politieacademie is op dit moment bijvoorbeeld erkend voor de Politiekundige Bachelor. Een erkenning wordt verleend op basis van de uitkomst van een audit. Dit betreft een externe audit van de kwaliteit van verstrekte rapportages, het proces, de communicatie en dergelijke. Er is een landelijk register waarin de erkende aanbieders worden vastgelegd.

2. Erkenning voor zogeheten beroepsstandaarden, uitwerking van een functie:
 - a. Op basis van de onder 1 genoemde erkenning, besluit Landelijk HRM de erkenning over te nemen. Daarmee krijgt een Ervaringscertificaten afgegeven o.b.v. een beroepsstandaard waarde bij sollicitatie naar een functie binnen de Politie. (interne waarde; doorstroom)
 - b. Op basis van de onder 1 genoemde erkenning wordt aan het CGOP gevraagd de 'erkenning te erkennen'. Betrokkenheid en instemming van de bonden zorgt voor vergroting van de waarde. (grotere interne waarde; doorstroom)
 - c. Het onder 1 genoemde proces voor erkenning middels een externe audit wordt ook voor de beroepsstandaarden opgestart. Dit vergroot de waarde van het Ervaringscertificaat bij uitstroom van een deelnemer. (externe/civiele waarde; uitstroom)

Algemene informatie, formulieren en documenten zijn te vinden op www.politieacademie.nl/ervaringscertificaat

Bijlage 6

Ervaringscertificaat doorstroom opleiding Politiedewerker (niveau 3) naar Allround politiedewerker (niveau 4)

Bron: Politieacademie

Voorwaarde voor deelname:

- De medewerker heeft een politiediploma Politiedewerker initieel (kwalificatieniveau 3).
- De medewerker heeft aantoonbare werkervaring in een eenheid van het politiekorps op kwalificatieniveau 4 op de kerntaak Opsporen **én** op de kerntaak Signaleren & Adviseren. Deze werkervaring op beide kerntaken is minimaal 3 jaar.

Inhoud portfolio

- De medewerker stelt een portfolio samen dat is gebaseerd op het document 'doorstroom initieel 3 naar initieel 4'.
- Beide kerntaken (Opsporen en Signaleren & Adviseren) zijn in het portfolio uitgewerkt in (kern)activiteiten / resultaten / competenties / gedrag,
- In de uitwerking is aangegeven wat de vereiste kennis is, de BOK (body of knowledge).

Beoordeling

- Het portfolio wordt beoordeeld door twee assessoren die inhoudsdeskundig zijn en geselecteerd zijn volgens eisen zoals benoemd in het profiel assessor.
- Naast de beoordeling van het portfolio vindt er een criteriumgericht interview plaats.

Waarde

indien de uitkomst van stap 1-3 aantoont dat de medewerker volledig competent is op beide kerntaken, dan heeft de medewerker binnen de Politieacademie toegang tot onderwijs waar als instroomeis het diploma Allround politiedewerker / initieel kwalificatieniveau 4 diploma wordt gevraagd.

Borging

Deze afspraak wordt bekrachtigd als besluit van de Centrale Examencommissie, de datum april 2017.

Verzilvering

- Het portfolio en het Ervaringscertificaat kan worden gebruikt voor toelating tot onderwijs bij de Politieacademie waar de instroomeis is: allround politiedewerker / initieel kwalificatieniveau 4.
- Het Ervaringscertificaat kan **niet** worden ingewisseld voor een politiediploma Allround politiedewerker (initieel kwalificatieniveau 4).

Proces

1. Invullen quickscan.
2. Intakegesprek met uitkomst één van de volgende opties:
 - a. Ingeschat wordt dat de medewerker voldoende aantoonbare relevante werkervaring heeft op kwalificatieniveau 4 op beide kerntaken → advies traject Ervaringscertificaat.
 - b. Ingeschat wordt dat de medewerker voldoende aantoonbare relevante werkervaring heeft op kwalificatieniveau 4 op één van de twee genoemde kerntaken → advies traject EVC vrijstelling met inschrijving onderwijs doorstroomtraject.
 - c. Ingeschat wordt dat de medewerker geen aantoonbare relevante werkervaring heeft op kwalificatieniveau 4 op de genoemde kerntaken → advies inschrijving op volledige doorstroom opleiding