

Meten is weten?

In dit artikel stipt Rob Martens aan wat het ervaringscertificaat (EVC) is en hoe het traject verloopt waarmee mensen dat certificaat kunnen verwerven. Volgens Martens past het EVC in een bredere maatschappelijke ontwikkeling waarin geprobeerd wordt steeds meer meetbaar en aantoonbaar te maken. Waarbij hij zich afvraagt of de bewering van Albert Einstein dat 'niet alles wat je kunt meten waarde heeft en de dingen die echt waarde hebben kun je meestal niet meten', ook opgaat voor het EVC.

Het zal u niet ontgaan zijn dat het ervaringscertificaat de afgelopen twee jaar heel veel aandacht heeft gekregen. Sinds 2008 gonst de kreet 'Weet waar je staat, vraag je ervaringscertificaat' door de ether. Wat cynischer geformuleerd: het valt mij op dat er de laatste weken zelfs vrijwel dagelijks spotjes op Radio 1 te horen zijn, waarin reclame wordt gemaakt voor het ervaringscertificaat. Er valt blijkbaar veel geld mee te verdienen. Het ervaringscertificaat als big business. Hoog tijd dus om eens te kijken wat dat is, zo'n ervaringscertificaat.

Volgende carrièrestap

Een ervaringscertificaat is in principe bedoeld voor werknemers, maar kan ook interessant zijn voor iemand die een opleiding wil gaan doen. In dat geval geeft het ervaringscertificaat soms recht op vrijstellingen of deelcertificaten. Dankzij een EVC hoeft je dan dus bepaalde vakken of modules niet meer te doen. Maar over het algemeen zijn mensen die ergens werken en die op zoek zijn naar een volgende stap in hun carrière en die naast hun officiële papieren en diploma's andere vormen van bewijslast zoeken om aan te tonen over welke kennis en kunde ze (denken te) beschikken, de voornaamste afnemers van het EVC. Regelmatig is het trouwens ook de werkgever die geïnteresseerd is in het EVC van zijn werknemer.

Inmiddels kan men daarvoor bij meer dan honderd erkende aanbieders terecht. Zulke EVC-aanbieders zijn bijvoorbeeld onderwijsinstellingen, kenniscentra en brancheorganisaties. Ook de Open Universiteit etaleert zich als erkend EVC-aanbieder. Op internet zijn tal van sites te vinden die met graagte uitleggen wat een ervaringscertificaat is en wat de procedure is om er één te krijgen. Op de site carriëretijger.nl lezen we bijvoorbeeld dat je de aanvraag zelf kunt doen, maar dat de werkgever dat ook in overleg met de werknemer kan doen. Opgewekt wordt uitgelegd: 'Je bent niet gebonden aan een aanbieder; je mag zelf kiezen met welke je in zee gaat. De procedure is vaak maatwerk en om een goede keuze te kunnen maken, is het verstandig om bij meerdere aanbieders een offerte aan te vragen. Tijdens een intakegesprek zal de EVC-

aanbieder je vragen met welk doel je het ervaringscertificaat aanvraagt en geeft hij je informatie over het traject, wanneer je kunt starten, hoeveel tijd je kwijt bent en hoeveel geld het kost. Vervolgens verzamel je 'bewijsstukken' in een map die laten zien wat je in de praktijk hebt geleerd.

Dit is je portfolio. Is je map compleet, dan wordt deze beoordeeld door (meestal twee) beoordelaars, ook wel assessoren genoemd. Zij toetsen je werkervaring en vaardigheden aan de hand van bepaalde standaarden. Soms maken ze ook gebruik van praktijkobservaties. In sommige gevallen moet de werkgever ook input leveren als bewijs'.

Niets mis mee

Na zo'n opgewekt stukje begrijpt u al dat zo'n certificaat niet goedkoop is. De bedragen variëren van enkele honderden euro's tot (veel) meer dan duizend euro. Via bijvoorbeeld de site <http://register.logic8.nl/evcr/public/zoekprocedure.jsp> kan men opzoeken wat de dichtstbijzijnde EVC-aanbieder is. Een search op de term ervaringscertificaat levert tienduizenden hits op. Ook leuk: op <http://www.ervaringscertificaat.nl/> kunnen mensen gratis testen of het ervaringscertificaat iets voor hen is. Op zichzelf is er natuurlijk weinig mis met het te gelde maken van alles wat je als werknemer gedurende je loopbaan geleerd hebt. Uit onderzoek weten we immers dat meer dan 90 procent van wat een werknemer weet en kan, pas geleerd is tijdens het werk, dus na het verlaten van de schoolbanken. We noemen dat informeel leren; waarbij het om leren gaat dat bijna vanzelf plaatsheeft, niet-intentioneel dus. Het is een manier van leren die onderschat wordt omdat we vaak niet in de gaten hebben hoeveel we op deze manier leren. Uit interessant onderzoek van onder anderen Arts (2007) is gebleken dat specialisten en pas afgestudeerde nieuwkomers in een vakgebied vaak grote verschillen vertonen in de mate waarin ze, bijna onbewust, in staat zijn om tot snelle conclusies of correcte diagnoses te komen. Zojuist afgestudeerde artsen bijvoorbeeld hebben soms meer parate feitenkennis en zullen wanneer zij een patiëntdossier gelezen hebben beter alle details ervan kunnen

Rob Martens





reproducen, maar uit onderzoek blijkt dat ervaren artsen sneller, meer accuraat en vaak zonder dat ze kunnen benoemen hoe ze het gedaan hebben, tot een juiste diagnose kunnen komen. Op een wat minder academisch terrein zoals autorijden zie je precies hetzelfde: 18-jarige jongens hebben de techniek van het autorijden snel onder de knie en halen daarom meestal snel hun praktische en theoretische rijexamen, maar iedere verzekeraar kan je vertellen dat ze nog een verontrustend gebrek hebben aan verkeersinzicht en inschattingsvermogen. Het behaalde rijbewijs zegt dus nog niet zo veel over hun echte kwaliteiten als verkeersdeelnemer.

Alles moet meetbaar zijn

Informeel leren gaat meestal onbewust en intrinsiek gemotiveerd: je leert gewoon omdat je ergens naar toe wilt rijden, omdat je iets wilt weten of omdat je een praktisch probleem wilt oplossen. Als mensen dus heel veel 'al doende' leren, wat is er dan mis mee om dit te gaan verhandelen in de vorm van ervaringscertificaten? Met zo'n ervaringscertificaat laat je immers zien dat wat iemand in huis heeft veel meer is dan het diplomapapiertje dat hij of zij ooit behaald heeft. Met de basisgedachte onder het EVC is dus weinig mis lijkt me. Het laat terecht zien dat echte expertise pas op de werkplek of al doende opgedaan wordt.

Het is niet moeilijk om te zien dat het grote succes van het EVC past in een bredere maatschappelijke trend: alles moet meetbaar zijn. Wat niet meetbaar is heeft geen waarde, zo lijkt het wel eens. In het onderwijs is deze trend al een paar jaar gaande. We hechten daar met z'n allen inmiddels een enorme waarde aan. Als blijkt dat zo'n meting soms niet helemaal onpartijdig of onafhankelijk is – zoals recentelijk bij de vermeende diploma-fraude in het hbo – dan zijn de rapen gaar en is er een publieke verontwaardiging alsof er een zwaar misdrijf begaan is. Overall zien we deze trend terug. Het lijkt wel eens of we niet meer durven te vertrouwen op intuïtie en Fingerspitzengefühl. Waar vroeger agent Bromsnor afging op zijn mensenkennis,

worden agenten anno 2010 afgerekend op prestatiecontracten. Boetes worden dan niet meer uitgedeeld om het verkeer veiliger te maken, maar omdat de agent moet 'bewijzen' actief te zijn. Hoewel de politiek inmiddels afscheid heeft genomen van de ergste uitwassen hiervan zien we het prestatiecontract overal terug. Of het nu gaat om thuiszorg, bibliotheken, onderwijs of de spoorwegen: intuïtie en gezond verstand lijken plaatsgemaakt te hebben voor statistieken en metingen. Waar je vroeger een bureau kon selecteren op vertrouwen en intuïtie heeft de EU verordonneerd dat grotere aanbestedingen volgens objectieve spelregels moeten plaatsvinden. Dit brengt zo'n enorme hoeveelheid cijfers, papier en administratie met zich mee dat kleine bureaus niet meer opgewassen zijn tegen de grote jongens. Het is een trend die is overgewaaid uit de Verenigde Staten en die voorlopig nog niet over zijn hoogtepunt heen lijkt. Ongetwijfeld leidt het ertoe dat mensen en dienstverleners objectiever en onafhankelijker beoordeeld worden. Maar soms kun je de vraag stellen of we in onze queeste naar eerlijkheid, meetbaarheid en objectiviteit niet het kind met het badwater hebben weggegooid.

Hoe was het ooit bedoeld?

Al lange tijd zeggen onderwijsonderzoekers dat proefwerken en toetsen een te beperkt beeld geven van wat een leerling vermag. Terecht lijkt me. Proefwerken zijn daarom vervangen door assessmentprocedures. Als gevolg daarvan is het sinds jaar en dag in het (hoger) onderwijs de gewoonte geworden om leerlingen ellenlange portfolio's te laten maken. Veel leerlingen en studenten klagen daarover, vinden het saai en zien er de waarde niet (meer) van in.

Voordat deze trend uitwaaiende over het hoger onderwijs was het portfolio beperkt tot enkele specifieke opleidingen. Wie bijvoorbeeld naar de kunstacademie wilde moest een 'echt' portfolio meenemen. Dus niet een stapel formulieren en opdrachten, al dan niet door een onafhankelijke instantie van een stempeltje voorzien, maar een échte map met zelfge-



maakte tekeningen en schilderijen. Fotografen hebben een portfolio van hun foto's en een architect heeft een portfolio gevuld met afbeeldingen van huizen die hij getekend heeft. De essentie van dergelijke 'echte' portfolio's is dat de ingesloten foto's of tekeningen een intrinsieke waarde hebben. En volgens mij was het portfolio, afgeleid uit Latijnse portare (dragen) en folium (vel papier) zo ooit bedoeld. De essentie van een portfolio is dus dat het eigenlijk voor zich spreekt. En dat er geen separate score of interpretatie door een of andere instantie aan toegevoegd hoeft te worden. Een docent schilderkunst kan met een grondige blik op het setje zelfgemaakte schilderijen dat iemand meeneemt naar een selectiebijeenkomst 'zien' of iemand genoeg potentieel en talent heeft om zijn leven professioneel te wijden aan de schilderkunst. Een goed reflectieverslag (vaak de hoofdmoot van het portfolio in het hoger onderwijs) kan een student echt verder helpen. Wanneer een student echt gemotiveerd is om eens grondig na te denken over wat hij geleerd heeft en wat er nog ontbreekt, is dat heel waardevol. Net zoals wanneer iemand een schilderij maakt gewoon omdat hij graag schildert. We noemen dat intrinsiek gemotiveerd. Het is de motor onder vrijwel al het informele leren dat het EVC poogt te vast te stellen. En misschien wringt daar wel de schoen: want plotseling wordt al dat informele, intrinsiek gemotiveerde plots wel heel erg extrinsiek gemaakt. Een opdracht die je moet afwerken. Afvinklijstjes. Een administratieve verplichting waar de ziel uit is. En zo was het portfolio nou juist niet bedoeld.



Referenties

- Arts, J. (2007). *Developing managerial expertise*. Academisch proefschrift. Maastricht: Universiteit Maastricht.