

# Het Ervaringsprofiel

# EVP

EVP maakt inzichtelijk over welke kennis, ervaring en competenties medewerkers beschikken en geeft aan binnen welke gebieden zij zich nog (beter) kunnen ontwikkelen.



Inzicht in je eigen kunnen

Kennis

Loopbaan

Ervaring

Ontwikkeling

Competenties

Vaardigheden

In kaart brengen

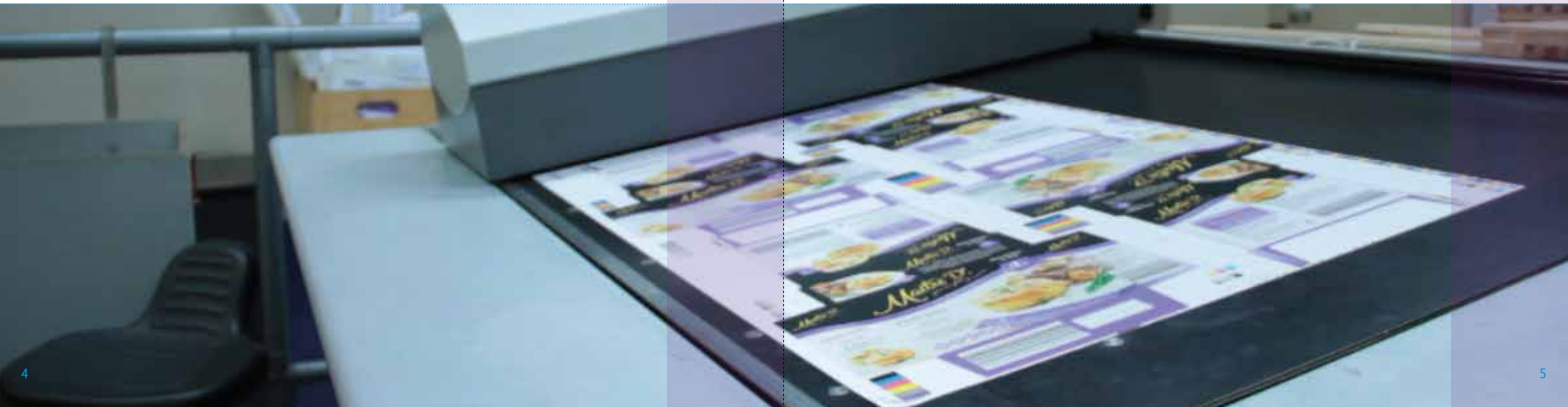
## Inhoud

Inleiding	5
Voor werkgever en werknemer	6
8 stappen	8
In de praktijk: Cordupack	10
In de praktijk: Cats-Haensel	12
Colofon	14

# Het Ervaringsprofiel (EVP)

Een **Ervaringsprofiel** (EVP) is een ideaal instrument voor **zowel werkgever als werknemer**.

Het maakt inzichtelijk over welke kennis, ervaring en competenties medewerkers beschikken en geeft aan binnen welke gebieden zij zich nog (beter) kunnen ontwikkelen. Werkgevers kunnen zo de kennis en vaardigheden van werknemers gerichter inzetten binnen het bedrijf. werknemers krijgen met het EVP meer inzicht in hun eigen kunnen en de mogelijkheden op het gebied van loopbaan en ontwikkeling.



## Werkgever

### Een Ervaringsprofiel is zinvol voor de werkgever wanneer:

- de werkgever in kaart wil brengen wat de werknemer al kan, wat hij verder wil en wat hij daarvoor nog moet ontwikkelen. Hierdoor komt er zicht op de toegevoegde waarde van de werknemers, waardoor slagvaardiger teams kunnen worden samengesteld.
- de werkgever de werknemer wil stimuleren en enthousiasmeren in zijn werk, door zicht te geven op eigen kunnen en loopbaan mogelijkheden. Het inzetten van (voorheen) onbenutte kwaliteiten werkt heel positief;
- de werkgever erover denkt de werknemer een andere functie te geven, maar er niet voldoende zicht is op de noodzakelijk vereiste competenties. Bijvoorbeeld in het geval van functies die nog in ontwikkeling zijn.

## Werknemer

### Een Ervaringsprofiel is zinvol voor de werknemer wanneer:

- de werknemer voor zichzelf in kaart wil brengen wat hij al kan, wat hij verder wil en wat hij daarvoor nog moet ontwikkelen. Hier komt een specifiek ontwikkeladvies uit;
- de werknemer meer zicht nodig heeft op eigen kunnen en loopbaanmogelijkheden om zelf het plezier en de uitdaging in het werk te blijven zien;
- de werknemer ambitie heeft voor een andere functie, maar er niet voldoende zicht is op de noodzakelijk vereiste competenties. Bijvoorbeeld in het geval van functies die nog in ontwikkeling zijn.

## Werkgever en werknemer

### Een EVP traject doorlopen is voor zowel werkgever als werknemer waardevol omdat:

- kwaliteiten worden gemeten langs normprofielen. Dit zijn altijd beroepsprofielen en kunnen meer of minder breed worden opgesteld, maar nooit zo smal als de functie omschrijving, zodat ontwikkelkansen en talenten ontdekt kunnen worden;
- een EVP gesprek, gevoerd met een vakdeskundig via een criterium gericht interview (cgi), een betrouwbare, deskundige waardering van de kennis en ervaring van de werknemer aantoont;
- begeleiding wordt geboden bij het invullen van het portfolio door een trajectbegeleider van GOC en een trajectbegeleider vanuit het bedrijf;
- het EVP traject geborgd wordt door een uitgebreide en zorgvuldig samengestelde rapportage. Hierin staat over welke kennis, ervaring en competenties de medewerker beschikt en er staat beschreven binnen welke gebieden hij zich nog (verder) kan ontwikkelen.



# Het EVP traject bestaat uit 8 stappen:

1

## Stap 1: Intake werkgever

Wij gaan samen van start! Wij leggen uit wat het EVP voor de werkgever kan betekenen en bepalen samen hoe het EVP in te zetten. Zo bepalen we om welke werknemers het gaat, welk functie profiel hanteren wij om hen op te toetsen. Natuurlijk stemmen wij de planning af van begin tot einde traject.

2

## Stap 2: Informatie verstrekking

De werkgever heeft de deelnemers gesproken over het EVP traject. Ook wordt er een interne EVP kartrekker gekozen voor de interne vragen. Alle deelnemers ontvangen van GOC een introductiepakket.

3

## Stap 3: Kickoff

Wij organiseren een kickoff bij de organisatie in huis. Bij deze kickoff wordt door GOC en de werkgever dieper ingegaan op de betekenis en voordelen van een EVP traject. Maar ook wat het van de deelnemer vraagt. Het is namelijk niet niks voor een medewerker om onder een vergrootglas te worden gelegd en dan wordt ook nog gevraagd de uitkomsten met de werkgever te delen. Tijdens de kickoff is er een duidelijke rol voor de werkgever: zij vertellen wat de reden van het EVP traject is en wat het bedrijf, of meer specifiek het team, met de resultaten gaat doen.

4

## Stap 4: Portfolio

Per mail wordt aan de deelnemer een persoonlijk inlognaam en wachtwoord gestuurd om in de elektronische omgeving van het EVP te kunnen starten. Vanaf dat moment is het de bedoeling dat de deelnemer het loopbaandoel invult, het portfolio vult met diploma's certificaten en dergelijke, maar ook een beschrijving van werk- of vrijwilligerservaringen/hobby's die ertoe doen. Bij onduidelijkheid is er een trajectbegeleider van GOC en een trajectbegeleider vanuit het bedrijf die kunnen ondersteunen.

5

## Stap 5: 360 graden feedback

De 360 graden feedback bestaat uit een vragenlijst gericht op 25 algemene competenties. Deze lijst wordt door de deelnemer zelf en twee (of drie) collega's ingevuld. Dit resulteert in een overzicht hoe de competenties op de werkvloer bij de deelnemer in meer of mindere mate uit de verf komen. Bij een lage score wil dit niet zeggen dat de betreffende competentie onvoldoende aanwezig is. Het zegt alleen iets over de zichtbaarheid op de werkvloer. Niet alle competenties zullen op de werkvloer en in de (huidige) functie naar voren komen.

6

## Stap 6: Criterium gericht interview

Het gesprek vindt plaats met de EVP-begeleider en duurt maximaal 1,5 uur. Tijdens het gesprek wordt kort het reeds ingevulde portfolio samen doorgelopen en kunnen er, zo nodig, aanvullende adviezen gegeven worden. Daarnaast zal door een criterium gericht interview, op basis van kerntaken en werkprocessen, in beeld worden gebracht wat de huidige beroepservaringen van de deelnemer zijn.

7

## Stap 7: Rapportage

Een persoonlijke rapportage wordt zorgvuldig samengesteld en is de afsluiting van het EVP traject. Hierin wordt geborgd over welke kennis, ervaring en competenties de medewerker beschikt en er staat beschreven binnen welke gebieden hij zich nog (verder) kan ontwikkelen.

8

## Stap 8: Evaluatie

Wij evalueren graag het traject met u. Het vervolg verschilt per bedrijf en daar kan GOC bij helpen. Vaak vinden er eerst gesprekken plaats naar aanleiding van de EVP rapportage. Afhankelijk van de visie van het bedrijf kunnen we vervolgstappen gaan zetten.



## EVP-traject was een eyeopener

**Wie leert, heeft de toekomst. Daarom stimuleert FCB Verpakkingen verpakings- en kartonnagebedrijven om werk te maken van scholing en opleiding. Cordupack uit Stoutenburg maakte gebruik van de subsidiemogelijkheden uit het sectorplan om ervaringsprofielen op te laten stellen voor haar medewerkers.**

Vliegensvlugge dozenmakers noemen ze zichzelf bij Cordupack. Maar ook speciale verpakingsproducten verlaten de productiehal onder de rook van Amersfoort. Van interieurs tot postverzendoosjes en van verpakkingen voor cd's tot handopzetdozen.

Ze worden gemaakt door een team van 8 productiemedewerkers. Echte vakmannen die blindelings een palletizer kunnen bedienen vanaf een computer en moeiteloos een stansmachine instellen. Maar dat staat nergens op papier en ze krijgen er nooit een schouderklopje voor van de klant.

Toen FCB Verpakkingen het bedrijf wees op ervaringsprofielen (EVP), zag Henriëtte Sniijders (hoofd binnendienst) dan ook kansen. In zo'n ervaringsprofiel worden kennis en vaardigheden van een medewerkers in kaart gebracht. Dat zorgt voor meer zelfinzicht, zelfvertrouwen en laat zien waarin je jezelf nog verder kunt ontwikkelen. De kosten voor een EVP-traject worden vergoed uit het sectorplan.

### Geen beoordeling

*“De meeste van onze productiemedewerkers hebben alleen de middelbare school afgerond. Ze zijn tijdens hun opleiding niet altijd gestimuleerd het beste uit zichzelf te halen en het ging vaak over de dingen die ze niet goed deden. Het mooie van zo'n EVP-traject is dat de nadruk juist ligt op waar ze wél goed in zijn”,* zegt Sniijders.

Cordupack volgde het EVP-traject met veertien medewerkers. Ook de kantoor- en buitendienstmedewerkers deden mee. Niet iedereen stond meteen te springen, vertelt Sniijders. *“Sommige medewerkers wilden weten waarom we hen gingen beoordelen. Maar dat is helemaal niet de insteek van zo'n traject. Het is een inventarisatie van wat je kunt en weet. De duidelijke presentatie van GOC hielp om zorgen over het traject weg te nemen.”*

Voor het ervaringsprofiel stelden medewerkers een portfolio samen. Onderdeel van het portfolio waren onder meer een criteriumgericht interview en 360°-feedback, waarbij een spinnenweb ontstaat van feedback door jezelf, een collega en een leidinggevende. *“De presentatie was duidelijk, de interviews goed opgebouwd, de communicatie verliep soepel.”*

### Verder ontwikkelen

Door het EVP-traject hebben de medewerkers van Cordupack inzicht gekregen in hun kwaliteiten en ontwikkelingsmogelijkheden. Wie dat wil, kan zichzelf verder ontwikkelen via bijvoorbeeld een cursus of opleiding. *“We brengen nu in kaart wat er nodig is en gaan tijd en middelen vrijmaken voor scholing”,* vertelt Sniijders.

Op de lange termijn wordt Cordupack daar ook beter van. Want een medewerker die zich verder bekwaamt en goed in zijn vel zit, kan zo maar eens productiever zijn en ervoor zorgen dat Cordupack klanten tevreden weet te houden. *“Maar daar was het ons niet om te doen”,* zegt Sniijders. *“Het belang van de medewerkers stond en staat voorop.”*

### Waan van de dag

Heeft ze tips voor andere bedrijven? *“Ga het gewoon doen. Als klein verpakingsbedrijf leef je vaak in de waan van de dag. Het werk moet af en dat gaat voor alles. Het was voor ons een eye-opener dat FCB Verpakkingen ons aan het denken zette over het belang van opleiden. Je kunt wel wachten tot het rustiger wordt, maar dat wordt het nooit. Je moet tijd vrijmaken om te investeren in medewerkers. Ik ben blij dat wij dat gedaan hebben.”*

*“Het belang van de medewerkers stond en staat voorop.”*



## EVP-traject helpt bij vinden van een nieuwe uitdaging

**Adrie Oomen (55) is al jarenlang diepdrukker bij Cats-Haensel Flexible Packaging B.V. in Rotterdam. Wat hem betreft is het tijd voor een nieuwe uitdaging. Met het maken van een Ervaringsprofiel (EVP) zette hij de eerste stap. En dat maakt veel energie los!**

Cats-Haensel Flexible Packaging is een wereldspeler op het gebied van bedrukte verpakkingsmaterialen voor de zoetwaren-, zuivel- en broodverwerkende industrie. Het bedrijf produceert onder meer wasgecoat papier en wasgecoate laminaten en twist-, wrap-, fold- en sealverpakkingen. Zoals de verpakkingen voor luxe snoepjes en chocolade, die Adrie Oomen dagelijks maakt.

*“Op zich hartstikke mooi werk. Zeker het instellen van de machine, het op kleur maken van een product en het meten van bijvoorbeeld geleidbaarheid en inktcodes is mooi. Maar na een aantal jaren wil ik wel eens wat anders doen”, vertelt Adrie. “Ik wist zelf niet precies wat, en er is ook geen concrete vacature vrij om op te solliciteren. Daarom stelde mijn werkgever voor om een ervaringsprofiel op te stellen.”*

### Inzicht in wie je bent en wat je kunt

Een ervaringsprofiel geeft inzicht in opgebouwde kennis en kwaliteiten ten opzichte van een landelijke standaard, zoals een diploma. Kortom: wat je weet, kunt en waar je goed in bent. Dat gebeurt aan de hand van een portfolio. Onderdeel van het portfolio zijn onder meer een criteriumgericht interview en 360°-feedback, waarbij je jezelf onder de loep neemt en dat vergelijkt met hoe collega's naar jou kijken.

Adrie vulde samen met een begeleider van GOC de vragenlijst in. *“Het ging bijvoorbeeld over hoe ik samenwerk en communiceer met collega's en of ik beslissingen durf te nemen. Ook mijn privéleven en hobby's kwamen aan bod. Daar denk je zelf niet direct aan, maar het is wel nuttig. Ik plan en organiseer bijvoorbeeld regelmatig wat voor de handboogschietvereniging waarvan ik lid ben. Die vaardigheden kan ik misschien ook in mijn werk inzetten.”*

### Richting voor de toekomst

De uitkomsten van het criteriumgericht interview kwamen niet als een verrassing voor Adrie. Ook collega's zagen bijvoorbeeld zijn oog voor kwaliteit. *“Maar het is goed om meer te weten te komen over jezelf en hoe anderen over je denken. Ik ben bijvoorbeeld een perfectionist en dat is ook wel eens lastig. Verder kan ik nog schaven aan mijn communicatie.”*

Het ervaringsprofiel heeft Adrie en zijn werkgever bovendien richting gegeven voor vervolgstappen. Zijn secure manier van werken kan bijvoorbeeld van pas komen in een rol waarbij kwaliteitsbeheersing centraal staat. *“Daar hebben we een eigen afdeling en een laboratorium voor. Het lijkt me heel leuk om daar iets te doen.”*

### Op weg naar een nieuwe functie

Een eerste stap naar een mogelijk nieuwe functie gaat Adrie binnenkort zetten. Hij zal aanschuiven bij bijeenkomsten binnen Cats-Haensel Flexible Packaging over de BRC-certificering. *“Onze verpakkingen moeten aan strenge richtlijnen voldoen op het gebied van voedselveiligheid. Als ik iets in ‘kwaliteit’ wil gaan doen, is het handig om daar meer van te weten. Ik heb dus gevraagd of ik me daarin mag verdiepen. Daar heb ik heel veel zin in. Iets nieuws doen maakt nieuwe energie los. Je weet nooit welke kant het straks opgaat, maar dat heeft het EVP-traject me in ieder geval al gebracht.”*

*“Maar het is goed om meer te weten te komen over jezelf en hoe anderen over je denken.”*



## Meer weten?

Wilt u meer weten over de mogelijkheden van het instrument EVP?

Ga dan naar [www.fcb-verpakkingen.nl](http://www.fcb-verpakkingen.nl) voor meer informatie en de subsidie-mogelijkheden.

## Colofon

Een publicatie van  
FCB Kartonnage

**Auteur:**  
Larissa Odendaal, GOC

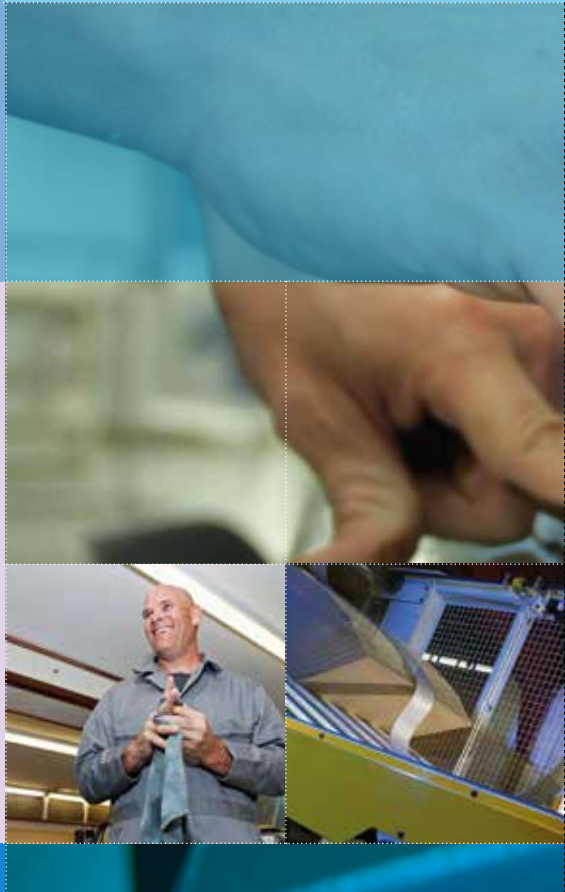
**Ontwerp:**  
Daniëlle Mercx, [www.ilpanda.nl](http://www.ilpanda.nl)

Jaar: 2016





[www.fcb-verpakkingen.nl](http://www.fcb-verpakkingen.nl)



**f** **b**  
kartonnage- en  
flexibele verpakkingen