

Gunstige effecten CV onderbouwd

Een succesvol afgelegd CV-traject vergroot niet alleen de kansen op behoud van (passend) werk, de persoon in kwestie wordt er ook 'in de portemonnee' vaak beter van. Minstens zo belangrijk: geslaagde CV-deelnemers blijven door de bank genomen langer bij Philips in dienst – en weten meer dan eens hoger gekwalificeerde functies te bemachtigen.

Dat blijkt uit onderzoek van Ruud Gerards, promovendus aan de School of Business and Economics van de Universiteit van Maastricht. De studie, waaraan hij ruim een jaar werkte en die nu in het eindstadium is, heeft als doel de effecten van Certificering Vakmanschap bloot te leggen en te onderbouwen. Gevoed door in databestanden vastgelegde informatie van Philips volgde Gerards ruim 1.400 medewerkers voor wie CV bedoeld is vanaf 1995 – of zolang ze in dienst zijn – tot nu. Zodoende kon hij de data van vóór 2004 – het startjaar van CV – vergelijken met gegevens tijdens CV-trajecten en daarna.

Hij onderzocht ondermeer het effect van CV op het loon. Inflatiecorrecties (collectieve loonstijgingen) filterde hij eruit. En wat blijkt? "Degenen die een CV-traject met succes hebben doorlopen, maken kort daarna doorgaans een salarisontwikkeling door die er beter uitziet dan voor collega's die niet meededen of geen diploma

Meer loon, grotere kans om bij Philips in dienst te blijven

behaalden. Gemiddeld gaat het om tussen 5% en 8%. Let wel: dit is een observatie voor de héle groep. CV biedt dus geen garantie voor meer salaris, maar over de hele doelgroep bezien zie je een mooie loonsprong. In de jaren daarna neemt de salarisvoorsprong overigens gaandeweg af – een soort afschrijving op het effect van training."

Effect op mobiliteit

Om een vinger te krijgen achter het effect van CV op mobiliteit/employability, zette hij op een rijtje wie in april 2010 wel en niet meer bij Philips werkten. "Van de groep medewerkers die CV succesvol hebben afgerond was 71% nog in dienst, van de direct via EVC gediplomeerden zelfs 91%. De groepen die niet aan CV wilden deelnemen of er mee zijn gestopt, scoren met respectievelijk 54% en 39% aanzienlijk lager." Van de totale onderzoekspopulatie werkte in april 2010 tweederde (67%) nog bij Philips. "Diegenen die CV hebben afgerond zijn dus bovengemiddeld vaak nog in dienst, bij de niet-deelnemers en niet-geslaagden is dat benedengemiddeld. Dat wijst sterk op een verband tussen CV en de kans om bij Philips

inzetbaar te blijven. Eigenlijk niet verbazend: het doel van CV is immers de employability van de deelnemers te vergroten." Een succesvol afgerond CV-traject vergroot ook de kansen op een hoger gekwalificeerde functie. Gerards: "Na goed doorlopen CV-trajecten zie je het aantal promoties toenemen."

Deeltijd geen stimulans

Een andere opvallende conclusie: in deeltijd werken stimuleert niet om aan CV mee te doen. De deeltijdfactor onder CV- en EVC-gediplomeerden is hoger dan gemiddeld. Andersom is die factor onder de mensen die een CV-traject niet zagen zitten benedengemiddeld. Vrouwen, stelt Gerards vast, vormen onder de 'neezeggars' een meerderheid.

Certificering Vakmanschap bereikt precies die doelgroep waarvoor het bedoeld is, blijkt uit deze studie:

- 72% van de deelnemers zit in de lagere loonschalen/functiegroepen;
- de deelnemers hebben gemiddeld 9,4 jaar onderwijs genoten (twee jaar onder startkwalificatie).

Interessant is verder dat deelnemers

- bij aanvang van een training gemiddeld ruim zestien jaar bij Philips werkten;
- gemiddeld tachtig weken in training zijn geweest;
- door CV gestimuleerd worden om verder te leren: ruim 16% van de geslaagden pakte na het eerste traject een tweede traject op een hoger niveau op.

"Hierover brainstormend zou een verklaring kunnen zijn dat het gaat om vrouwen die geen kostwinner zijn, waardoor ze minder noodzaak zien om die extra stap te zetten om door bijscholing in hun inzetbaarheid te investeren." ■

'Alle hens aan dek'

Gezien zijn grootte, tijdsduur en gebruikte onderzoekstechnieken maakt dit onderzoek goede kans een 'niche' in de wetenschappelijke literatuur te worden. Wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van een (bedrijfs)trainingsprogramma voor mensen zonder startkwalificatie is een nog vrijwel onontgonnen gebied. Gerards: "De grote groep laaggeschoolden, bijna dertig procent van onze beroepsbevolking, is een van de meest kwetsbare op de arbeidsmarkt. Alle hens aan dek is geboden om die in een samenleving die steeds kennisintensiever wordt binnenboord te houden. Je zou dus denken dat er veel wetenschappelijke studies zouden zijn over trainen van laag opgeleide werknemers. Maar dat valt tegen: de effecten voor werkenden zijn wel behoorlijk onderzocht, maar voor specifiek laaggeschoolden zonder startkwalificatie nauwelijks."

Certificering Vakmanschap: hoogtepunten 2004-2010



Een terugblik op zeven jaar Certificering Vakmanschap laat zien dat het project steeds met zijn tijd is meegegaan. Nieuwe methodes die de effectiviteit verder verbeterden, werden overgenomen of in eigen huis ontwikkeld. EVC, competentiegericht leren, de workshop Leren Werkt en voorschakeltrajecten om de taalvaardigheid te verbeteren zijn daar voorbeelden van. Ook werden nieuwe doelgroepen aangeboord, zoals indirecten en laaggeletterden. Eén ding veranderde niet: de doelstelling. In hun vak ervaren medewerkers in staat stellen een erkend diploma te behalen waarmee ze hun inzetbaarheid en werkzekerheid vergroten, binnen of buiten Philips. Dat was CV en is het vandaag nog steeds.

Ruud Gerards: 'Sterke aanwijzingen dat er een verband is tussen CV en de kans om bij Philips inzetbaar te blijven'