

# Kwaliteitsimpuls voor EVC en loopbaanbegeleiding

Een slag dieper met CH-Q

**CINOP. 's-Hertogenbosch**

**Marja van den Dungen, Margret Mulders en Tijs Pijs**

## Colofon

- Titel:** Kwaliteitsimpuls voor EVC en loopbaanbegeleiding : Een slag dieper met CH-Q  
**Auteurs:** Marja van den Dungen, Margret Mulders en Tijs Pijls  
**Tekstverzorging:** Patricia Defesche  
**Ontwerp/opmaak:** Evert van de Biezen
- Uitgave:** CINOP, 's-Hertogenbosch  
Augustus 2004

© CINOP 2004

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISBN 90-5003-433-0

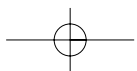
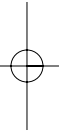
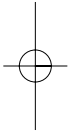


Centrum voor innovatie van opleidingen  
Postbus 1585  
5200 BP 's-Hertogenbosch  
Telefoon: 073-6800800  
Fax: 073-6123425  
[www.cinop.nl](http://www.cinop.nl)

# Inhoudsopgave

## Inleiding I

1	<b>Kwaliteitsimpuls voor loopbaan en EVC</b>	<b>3</b>
1.1	Drie motieven	3
1.2	Individu manager van eigen loopbaan	4
1.3	EVC behoeft kwaliteitsimpuls	5
1.4	CH-Q en Europa	6
2	<b>Leren en uitproberen</b>	<b>9</b>
2.1	Aanpak volgens 'teach what you preach'	9
2.2	Ervaringen uit het certificeringstraject voor begeleiders	10
2.2.1	Reflectie en meerwaarde	11
2.3	Ervaringen uit het certificeringstraject voor deelnemers	12
2.3.1	Reflectie en toegevoegde waarde?	14
3	<b>Meerwaarde en bruikbaarheid</b>	<b>17</b>
3.1	Inleiding	17
3.2	Meerwaarde op verschillende vlakken	17
3.2.1	Landelijk draagvlak	17
3.2.2	Eén loopbaan- en competentietaal	18
3.2.3	Dubbelloop professionalisering	19
3.2.4	Kwaliteitsborging	19
3.2.5	Individu centraal, bruikbaar voor alle doelgroepen	19
3.2.6	Versterking kwaliteit van EVC	20
3.2.7	Versterken van afstemming in Europa	21
4	<b>Conclusies</b>	<b>23</b>
	<b>Bronnen</b>	<b>25</b>
	Bijlage 1 Achtergrondinformatie CH-Q	27
	Bijlage 2 Ethische uitgangspunten CH-Q	33
	Bijlage 3 Certificering en kwaliteitsborging	35
	Bijlage 4 Opdrachten	39



## Inleiding

Een belangrijk beleidsthema voor de kenniseconomie – en daarmee voor het (beroeps)onderwijs en sociale partners – is een leven lang leren. CINOP besteedt vanuit verschillende invalshoeken aandacht aan een leven lang leren in het kader van haar functie als Expertisecentrum voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. Daarbij wordt gekeken naar betekenis op stelsel-niveau, betekenis voor branches en sectoren, nieuwe rollen voor ROC's en betekenis voor het individu.

In dit boekje staat instrumentarium voor het individu centraal: EVC (erkennen van competenties) en loopbaanontwikkeling. Het gaat daarbij met name om de aspecten kwaliteit, professionaliteit en kwaliteitsborging. EVC wordt als 'nieuw' instrumentarium voor de vormgeving van loopbaanontwikkeling breed erkend: "Het is nodig EVC met grote spoed operationeel te maken. EVC (assessment) kan breed zijn en ook afspraken over begeleiding en tijdsplan omvatten." (SER, 2002a). EVC maakt leeractiviteiten en leerresultaten uit alle levenssferen zichtbaar. Dit sluit aan op de door de Sociaal-Economische Raad (SER) en anderen gewenste brede benadering van leren. EVC kan worden toegepast in verschillende contexten (onderwijs, werk, bemiddeling en reïntegratie) en voor verschillende doelen (certificering van bekwaamheid, effectief opleiden, loopbaanontwikkeling, HRD). De voorkeur gaat uit naar een flexibel systeem van EVC, dat voor verschillende doelgroepen in verschillende situaties kan worden ingezet (Onderwijsraad, 2003).

De SER, het Kabinet en de Onderwijsraad hechten belang aan verankering van dit instrumentarium. EVC en loopbaanontwikkeling kunnen flexibele overgangen faciliteren tussen de terreinen van leren, zorgen en werken. Er zijn vele adviezen voor invoering van EVC, voor het centraal stellen van individu en loopbaan, maar we missen aandacht voor de kwaliteit van de begeleiding en de kwaliteitsborging. Er is in Nederland eerder sprake van een wildgroei aan instrumenten en een ad-hocbeleid rondom professionalisering. Er zijn geen formele competentie-standaarden voor nieuwe rollen zoals loopbaanbegeleiders, portfoliobegeleiders en EVC-assessoren. Er zijn geen formele ontwikkelingstrajecten.

In Zwitserland is een methode ontwikkeld voor individuele loopbaanontwikkeling, die hand in hand gaat met kwaliteitsborging van begeleiders en instrumentarium: CH-Q. Omdat deze

methode in steeds meer landen zijn weg vindt en er iets te zeggen is voor afstemming op Europees niveau, hebben we onderzocht of en onder welke condities CH-Q een verrijking kan zijn voor loopbaanontwikkeling van het individu en kwaliteitsborging van de begeleiders in Nederland. In dit boekje geven we onze ervaringen weer met toepassing van de methode in verschillende contexten: onderwijs (een ROC), bedrijfsleven (Loopbaantraject Bouw) en vrijwilligerswerk (Scouting). Wat levert het op voor het individu, wat levert het op voor de begeleiders? Wat is de bruikbaarheid voor Nederland? Wat zijn kritische randvoorwaarden voor invoering?

#### LEESWIJZER

In hoofdstuk 1 gaan we nader in op de overwegingen voor het onderzoek naar de bruikbaarheid van CH-Q in Nederland:

- individu manager van eigen loopbaan
- EVC behoeft kwaliteitsimpuls
- CH-Q en Europa.

De teneur van dit hoofdstuk is uitgebreider beschreven in *Een leven lang leren: de leervraag centraal? Jaarboek 2004*, een uitgave van het Expertisecentrum van CINOP, waarin verschillende auteurs vanuit diverse invalshoeken hun licht laten schijnen over de betekenis van een leven lang leren voor de kenniseconomie. Rode draad is de vraag hoe een balans gevonden kan worden tussen de behoeften en mogelijkheden van individuen en eisen die de kennissamenleving stelt.

In hoofdstuk 2 geven we een beeld van de ervaringen die zijn opgedaan met toepassing van CH-Q in drie verschillende contexten. We laten de dubbelloop zien van het professionaliserings-traject van de begeleiders en het traject van de deelnemers en beschrijven de opbrengsten voor beide groepen.

We sluiten af met een reflectie op de meerwaarde en bruikbaarheid van CH-Q voor Nederland (hoofdstuk 3). Welke kansen liggen er? Wat zijn kritische succesfactoren?

In de bijlagen is achtergrondinformatie opgenomen over CH-Q. Voor uitgebreidere informatie verwijzen we naar de website: [www.ch-q.ch](http://www.ch-q.ch).

# 1

## Kwaliteitsimpuls voor loopbaan en EVC

### 1.1 Drie motieven

Er zijn drie motieven voor het stimuleren van de kwaliteit van loopbaanbegeleiding en EVC: het individu moet manager worden van de eigen loopbaan, de diversiteit van de huidige EVC-praktijk in Nederland en de wens tot afstemming in Europa.

Een leven lang leren is essentieel voor de toekomstige zekerheid en het succes van werknemers, organisaties en landen. De oude patronen van eerst leren, dan werken zijn niet meer toereikend voor blijvende participatie en inzetbaarheid. "De traditionele loopbaan, die veelal bepaald wordt door vooropleiding van de werknemer en investeringen door werkgevers, verschuift naar een veranderlijke loopbaan, die vooral door de werknemer wordt gestuurd." (Kuijpers, 2003). Het individu moet als werknemer meer eigen verantwoordelijkheid nemen. Het individu krijgt als lerende een meer centrale plaats. Onderwijsraad en de SER stellen dat het individu door een pro-actieve houding een grotere verantwoordelijkheid moet nemen voor de eigen scholing en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Voor het kunnen sturen van de eigen ontwikkeling moet het individu zicht hebben op zijn loopbaan. Hij moet zagezegd manager worden van de eigen loopbaan. Het individu moet dat wel leren. Relevante partijen kunnen het individu ondersteunen in het proces van loopbaanontwikkeling. Er zijn methoden en instrumenten zoals EVC en loopbaanbegeleiding die in dit proces kunnen worden ingezet. Via olievlekwerking, gestaag maar traag, ontwikkelt zich op dit terrein dienstverlening in Nederland. Er zijn echter nog geen spelregels voor de kwaliteit. Er zijn geen formele competentiestandaarden; er is geen landelijk erkend aanbod voor opleiding en certificering van assessoren en loopbaanbegeleiders; er is geen systeem voor kwaliteitsborging. Dat zijn wel belangrijke ingrediënten voor de kwaliteit van ondersteuning en voor het vertrouwen in de resultaten van EVC en loopbaanbegeleiding. Zwitserland is in Europa één van de gidslanden voor kwaliteitsborging van EVC en loopbaanbegeleiding met de methode CH-Q. Deze methode wordt inmiddels al in verschillende landen ingevoerd. Wellicht biedt de methode ook een antwoord op de behoefte aan kwaliteit en kwaliteitsborging van EVC in Nederland. Leren van elkaar is niet alleen goed voor individuen en organisaties, maar ook voor landen.

## 1.2 Individu manager van eigen loopbaan

Het individu moet dus manager worden van de eigen loopbaan, moet zijn behoeften aan ontwikkeling kunnen formuleren, moet zijn competenties ontwikkelen. (Beroeps)onderwijs moet daarop inspelen, moet flexibeler worden en vraaggericht. Formele systemen zoals kwalificatiestructuren en beroepsopleiding zullen minder een voorschrijvende functie vervullen voor de persoonlijke ontwikkeling, maar zullen meer en meer dienen als referentiekader en repertoire waarbinnen het individu zelf keuzen maakt. Deze formele systemen behouden wel een functie als pijlpostjes voor het definiëren van richting en niveau van persoonlijke ontwikkeling en de communicatie daarover met de externe omgeving (werkgevers, bemiddelaars, verwijzers, onderwijs).

In het concept van een leven lang leren ligt er een grote verantwoordelijkheid bij het individu. Maar het individu staat er niet alleen voor. Relevante stakeholders zullen het individu moeten ondersteunen in de loopbaanontwikkeling. Het gaat daarbij niet alleen om organisaties, die een taak hebben om mensen voor te bereiden op duurzame deelname aan de arbeidsmarkt en samenleving, zoals (beroeps)opleidinginstellingen. Het gaat ook om organisaties, die te maken hebben met individuen die voor belangrijke overgangen staan in de loopbaan, waarin het ertoe doet "wie je bent", "wat je kunt" en "wat je wil." Denk aan de overgang van school naar werk, van werkzoekend naar werk, van ziekte naar reïntegratie, van werk naar ander werk, van werk naar uitbreiding. Als een leven lang leren het devies is, is er altijd aandacht nodig voor de persoonlijke (loopbaan)ontwikkeling. Niet meer als reparatie bij overgangen in de levensloop, maar verweven in het reguliere leren en werken. Deze verwevenheid krijgt steeds meer vorm in persoonlijke ontwikkelplannen (POP's), waarin werknemers en opleidingsdeelnemers persoonlijke leerdoelen moeten formuleren. Ook methoden en instrumenten voor het herkennen, waarderen en erkennen van non formeel en informeel leren kunnen daarbij behulpzaam zijn. Doel van de ondersteuning is dat individuen die pro-actieve rol leren oppakken, zelf verantwoordelijkheid leren nemen en leren dealen met eisen en verwachtingen van de omgeving. Want niet alleen persoonlijke wensen en bestaande situaties zijn maatgevend. Deze wensen moeten worden gerelateerd aan maatschappelijke en economische kaders. Er ontstaat behoefte aan instrumenten, die enerzijds het individu op weg helpen (zelfsturing) en anderzijds individuele competenties relateren aan externe normen. Erkenning van eerder verworven competenties (EVC) is zo'n instrument. EVC ondersteunt het construeren van een werkprofiel, dat past bij iemands capaciteiten en competenties, motieven en ambities. CH-Q beoogt als methode voor zelfmanagement én profilering van competenties hetzelfde. De toegevoegde waarde zit vooral in de kwaliteitsborging.



### 1.3 EVC behoeft kwaliteitsimpuls

In Nederland wordt al enige jaren geëxperimenteerd met EVC, als instrument voor erkennen van waar dan ook verworven competenties. Er is een redelijk groot enthousiasme en draagvlak voor EVC bij beleidsmakers (Van den Dungen e.a., 2003). De operationele praktijk blijft echter achter. In de praktijkvoorbeelden die er zijn, overheerst de certificerende (of summatieve) functie van EVC. Aanbieders en vraagkant hechten echter ook steeds meer belang aan de ontwikkelingsgerichte (formatieve) functie van EVC: de functie die EVC kan vervullen voor de loopbaanontwikkeling in een leven lang leren. EVC kent tegenwoordig dan ook twee hoofdstromen: EVC als alternatieve diplomaroute en EVC als systeem voor loopbaanontwikkeling (Duvekot, 2004). Deze tweevoudige functie zien we ook terug in Europese uitgangspunten die opgesteld zijn voor "validation of non formal and informal learning" (EU, 2004). EVC kan formatieve doelen hebben of summatieve. Het individu bepaalt wat wenselijk is. Voor beide functies geldt, dat het geheel aan kwalificaties en competenties van een individu in ogenschouw wordt genomen. Het nog sterke accent op het certificerend en kwalificerend karakter van EVC heeft alles van doen met belangrijke stakeholders van het eerste uur: mbo en kenniscentra en de benutting van de landelijke kwalificatiestructuur voor het mbo als standaard voor erkenning. Geleidelijk zijn echter nieuwe partijen in beeld: CWI, reïntegratiebedrijven, sociale partners, branche-organisaties, bedrijven (met name de functionarissen op het gebied van human resource development en opleiding en ontwikkeling) en vrijwilligersorganisaties. Deze organisaties zoeken naar wegen om EVC in de eigen context vorm te geven. Certificering is niet altijd het doel. Soms volstaat het om een goed beeld te hebben van de competenties van het individu. Tegelijkertijd hecht men wel belang aan de communicatieve waarde en transparantie van resultaten. Het portfolio én een gemeenschappelijke competentietaal kunnen daarin voorzien. Het portfolio is al de gemeenschappelijke basis van de formatieve en summatieve functie van EVC. Ondanks verscheidenheid in verschijningsvormen van EVC, starten vrijwel alle procedures met het herkennen en waarderen van competenties door middel van portfolio-ontwikkeling. Het herkennen van competenties is sterk individugericht, het waarderen (en eventueel erkennen) kan plaatsvinden in relatie tot een externe standaard (een landelijke of branchekwalificatiestructuur of een beroepscompetentieprofiel) of het kan gaan om ontwikkeling van een persoonlijk competentieprofiel als standaard (zie ook Hövels e.a., 2002).

Welke functie van EVC of welke standaard ook gekozen wordt, het verdient aanbeveling om instrumenten te ontwikkelen die in verschillende contexten, situaties en levensfasen bruikbaar zijn en mogelijk zelfs waarde hebben over de grens. In de huidige westerse samenleving, waarin transitie in de loopbaan en arbeidsmobiliteit eerder regel dan uitzondering zijn, verdient ontwikkeling van een breed bruikbaar systeem de voorkeur.

Een systeem dat niet werksoort- of institutioneel gebonden is, behoeft een systeem van kwaliteitsborging, dat afzonderlijke kwaliteitskaders van bijvoorbeeld onderwijs of bedrijven overstijgt. Een systeem van persoonsaccreditatie komt daar het dichtste bij. Het doet er dan niet toe waar deze geaccrediteerde personen werken (in het beroepsonderwijs, volwasseneneducatie,

bedrijven of vrijwilligerswerk; als assessor, portfoliobegeleider, traject- of loopbaanbegeleider). Het gaat erom, dat deze personen bekwaam zijn om personen te ondersteunen bij de profilering van hun kunnen en loopbaanontwikkeling.

CH-Q is een breed bruikbaar systeem voor kwaliteitsborging van EVC en loopbaanontwikkeling. Het sluit goed aan op de door Sociaal Economische Raad en Kabinet gewenste uitdagingen zoals deelname aan een leven lang leren, individu centraal en loopbaanontwikkeling. Het systeem verhoogt de transparantie tussen opleiding en arbeidsmarkt; het systeem is niet institutioneel gebonden. Daarmee wordt een aantal beperkingen van vaak domeingebonden portfolio- en EVC-systemen – zoals we die in Nederland kennen – weggenomen. De duizend-bloemen-bloei-ontwikkeling in Nederland is belangrijk geweest voor het creëren van draagvlak van onderop, maar heeft geleid tot een onoverzichtelijke diversiteit aan instrumenten en portfolio's. Er zijn portfolio's voor velerlei doeleinden, contexten en doelgroepen. De wildgroei van portfolio's leidt ertoe dat de waarde vaak niet erkend wordt buiten de context waarin deze is ontwikkeld. Evenmin is er een eenduidig begrippenkader, waardoor de communicatie over de resultaten moeizaam verloopt. Andere tekortkomingen zijn: de deskundigheidsontwikkeling is vrijblijvend, er is geen systeem voor kwaliteitsborging, de onafhankelijkheid van de beoordeling is soms onduidelijk en de uitkomst van de procedure wordt vaak eenzijdig gebruikt voor instellingsdoelen, namelijk als instrument om de vrijstellingen te bepalen bij de afname van een opleiding (Kenniscentrum EVC, 2004). Wil EVC daadwerkelijk bijdragen aan de loopbaanontwikkeling van het individu dan is verbetering nodig in transparantie, toegankelijkheid en kwaliteit. Er zijn wel aanzetten op het terrein van kwaliteitsborging van EVC: de ontwikkeling van een EVC-code door het Kenniscentrum EVC, van competentieprofielen voor begeleiders en beoordelaars en van een systeem van deskundigheidsbevordering. Deze zijn echter niet geformaliseerd, evenmin is er draagvlak voor een meer generieke toepassing van deze kwaliteitsimpulsen die de praktijk meer op één lijn zouden kunnen brengen.

CH-Q kan zowel in de wereld van onderwijs (initieel en post-initieel, bekostigd en niet-bekostigd), bedrijfsleven als reïntegratie en toeleiding benut worden. Het is onafhankelijk en kent een gedegen systeem van kwaliteitsborging. Daarmee komt het systeem tevens tegemoet aan de in Nederland veel bepleite wens van onafhankelijkheid van loopbaanontwikkeling en EVC. Het systeem voldoet aan nieuwe inzichten en gaat uit van een brede EVC-benadering (niet alleen certificering, maar met name ook loopbaanontwikkeling en maakt gebruik van verschillende standaarden); het leidt tot een transparant en kwalitatief aanbod; het biedt onafhankelijke begeleiding, toezicht en controle.

#### 1.4 **CH-Q en Europa**

Binnen Europa kom je een enorme hoeveelheid aan beleid, leerculturen, systemen en ontwikkelingsprocessen tegen waarmee de erkenning van verworven competenties wordt vorm gegeven. In de publicatie *EVC in Europa* (Schuur e.a., 2003) worden leerpunten voor

EVC-benutting in Nederland beschreven. De auteurs beschrijven vijf hoofdstromingen van EVC-ontwikkeling in vijf landen, die gezien hun ontwikkeling en ervaringen als gidsland dienen en leerpunten bieden voor de EVC-ontwikkeling in Nederland. Zwitserland is een van de gidslanden, vooral door de wettelijke verankering van EVC en de kwaliteitsborging in de methode CH-Q. CH-Q is de afkorting van *Schweizerisches Qualifikationsbuch zur Berufslaufbahn* ofwel Zwitsers loopbaankwalificatieprogramma. CH-Q is een model voor zelfmanagement van competenties. Het wordt gepromoot door een onafhankelijke non-profitorganisatie. Doelen van CH-Q zijn kortweg: het stimuleren van jongeren en volwassenen in scholing en beroep en de bevordering van hun professionele flexibiliteit en mobiliteit door versterking van loopbaanvaardigheden. De EVC-stappen zijn in CH-Q herkenbaar: vaststellen, beoordelen en valideren van al dan niet formeel verworven vakgerichte en algemene competenties op velerlei gebied.

CH-Q is in Zwitserland uitgegroeid tot een landelijk project. Het heeft de steun van overheid, sociale partners, loopbaaninstututen en vrouwenorganisaties. Er is een landelijk draagvlak en sturing, iets wat in Nederland getuige het OECD-rapport over career guidance node gemist wordt. CH-Q wordt breed toegepast binnen onderwijs, bedrijven (bijvoorbeeld Siemens), brancheorganisaties, vakbonden en vrijwilligersorganisaties (onder andere Rode Kruis). Brede toepassing draagt bij aan toegankelijkheid voor allerlei doelgroepen en organisaties. Het kent dus geen institutionele beperking zoals in Nederland wel vaak het geval is.

Het systeem van kwaliteitsborging via een onafhankelijke organisatie en de brede CH-Q-ledenvergadering draagt bij aan transparantie. Relevante standaarden voor erkenning worden in de ledenvergadering vastgesteld. Deskundigheidsontwikkeling en certificering (op basis van licentie) zijn belangrijke ankers van de kwaliteitsborging. Dit certificeringsproces is voor iedereen bereikbaar en kent daarmee niet de institutionele of werksoortgebonden beperkingen van de Nederlandse situatie. Het kwalificerings- en certificeringsproces kan op verschillende niveaus doorlopen worden: van niveau 1 tot expertniveau 4 (bijlage 3). Er vindt onafhankelijk toezicht plaats op de kwaliteit van de begeleiders. Een dergelijke aanpak betekent dat begeleiders, die in de context van onderwijs zijn opgeleid, deze expertise ook kunnen toepassen binnen de context van arbeidstoeleiding of bedrijfsleven en andersom. Het motto van EVC geldt ook hier: "Het doet er niet toe, waar je het geleerd hebt. Het gaat erom dat je het kunt (laten zien)."

Het succes van CH-Q vindt ook over de grens weerklank. Het wordt ingevoerd in Zuid-Tirol, Duitsland, Luxemburg, België (Duitstalig deel), Engeland en er zijn eerste experimenten in Nederland. Het sterke punt van invoering van CH-Q is, dat uitvoerders/begeleiders eerst het proces zelf doormaken. Daarna pas maken zij een plan om het programma toe te passen voor de eigen doelgroep in de eigen situatie en voeren dat uit. Certificering vindt pas plaats als het geheel is doorlopen. Het plan wordt beoordeeld en men wordt kritisch bevraagd op de aanpak en ervaringen. Het gehele systeem draait om aantoonbaarheid van zelfmanagement van competenties. Dat geldt evenzeer voor deelnemers als voor begeleiders. Een dergelijke opzet van training en certificering draagt daarmee bij aan ook door OESO bepleite daadwerkelijke

vernieuwing van het opleiden van loopbaanbegeleiders/assessoren: "Loopbaanbegeleiders moeten beter en volgens moderne maatstaven opgeleid worden."

# 2 Leren en uitproberen

## 2.1 Aanpak volgens 'teach what you preach'

Ten behoeve van het onderzoek naar de toepasbaarheid van CH-Q in Nederland is gezocht naar praktijksituaties, waarin loopbaanontwikkeling en EVC een belangrijke rol spelen. Om de brede bruikbaarheid van het systeem te verkennen voor verschillende doelgroepen is daarbij bewust gekozen voor praktijksituaties in verschillende contexten: onderwijs, bedrijfsleven en vrijwilligerswerk. Dat heeft geleid tot samenwerking met ROC Nijmegen, Loopbaantraject Bouw en Scouting Nederland, afdeling Gelderland.

### **ROC Nijmegen, loopbaanontwikkeling**

ROC Nijmegen vindt het noodzakelijk om loopbaanontwikkeling binnen het beroepsonderwijs te bevorderen. Loopbaanvaardigheden zijn steeds meer nodig, omdat de samenleving en de economie voortdurend veranderen. Dit heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt. De loopbaan van de deelnemer staat binnen het ROC dan ook centraal. Enerzijds is het van belang de competenties van deelnemers van het ROC in een vroeg stadium in kaart te brengen, anderzijds moet ook perspectief geboden worden op de verwerving van een passende opleidings- of arbeidsplek.

### **Loopbaanproject Bouw**

Het Loopbaanproject Bouw is een gezamenlijk initiatief van werkgevers- en werknemersorganisaties in de bouw. Afspraken hiervoor zijn gemaakt in de Bouw- en Uta-CAO van maart 2001. Het project is in eerste instantie gericht op alle werknemers in Noord-Holland die onder de Bouw- of Uta-CAO vallen en op de werknemers uit de steigerbranche in geheel Nederland. EVC wordt binnen het project ingezet als instrument voor loopbaanontwikkeling.

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de bouw achten het noodzakelijk dat meer wordt gedaan aan loopbaanontwikkeling in de bouwsector. Enerzijds wil men de instroom in de WAO verminderen door preventief op te treden bij signalen die wijzen op klachten, zoals verzuim. In de tweede plaats wil men ook personeel dat niet tot deze risicogroep behoort meer mogelijkheden bieden voor loopbaanontwikkeling. Door een beter personeelsbeleid hoopt men ten slotte ook het imago van de bouw positief te beïnvloeden.

**Scouting**

Vrijwilligerswerk wordt in de literatuur omschreven als “werk dat in georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving”. In Nederland verrichten naar schatting drie miljoen vrijwilligers werk zoals hierboven omschreven, veelal in de sectoren gezondheidszorg, onderwijs en welzijn. Deze sectoren bieden tevens werkgelegenheid voor 670.000 voltijdse banen. Het Sociaal Plan Bureau constateert in haar *Tijdbestedingsonderzoek (TBO, 2000)* een scherpe daling in deelname aan het vrijwilligerswerk, zowel wat betreft aantal vrijwilligers als wat betreft aantal uur dat men gemiddeld besteedt aan vrijwilligerswerk. De belangrijkste reden om te stoppen met vrijwilligerswerk is het gebrek aan tijd, met name door de tijd die betaald werk opeist. Waardering en erkenning van competenties leeft als onderwerp bij vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. Scouting Nederland is al enige jaren actief op dit terrein. Men zoekt nog naar een concretisering, die past bij de eigenheid van het vrijwilligerswerk.

Met deze organisaties zijn pilots opgezet en uitgevoerd. In deze pilots is de dubbelloop gevolgd, die kenmerkend is voor de kwaliteitsborging van CH-Q. Begeleiders doorlopen eerst zelf het basisprogramma *Zelfmanagement van competenties* en ontwikkelen daarna een projectplan voor toepassing van deze aanpak voor de eigen doelgroep, voeren dat uit en evalueren de resultaten. Aan de externe beoordelaars van CH-Q wordt de aanpak gepresenteerd en verantwoord. Op basis van beoordeling van het schriftelijke materiaal en de mondelinge toelichting wordt beoordeeld of begeleiders voldoen aan de eisen voor certificering.

In dit onderzoek verstaan we onder begeleiders zowel de loopbaan- en trajectbegeleiders uit de verschillende pilotsituaties (eerstelijnsbegeleiders), als de project- en procesbegeleiders van de pilots, adviseurs van CINOP en het Kenniscentrum EVC. Het gehele project is uitgevoerd op basis van een samenwerkingsovereenkomst met CH-Q. Deze heeft gecertificeerde experts ingezet voor de kwalificering en certificering. Voor CH-Q was het de eerste ervaring met het uittesten van het systeem en model in Nederlandstalig gebied.

## 2.2 Ervaringen uit het certificeringstraject voor begeleiders

Loopbaan- en trajectbegeleiders van het Loopbaanproject Bouw, de studentendienst van ROC Nijmegen en het kader van Scouting Gelderland hebben de training en het certificeringstraject doorlopen met een viertal adviseurs van CINOP en Kenniscentrum EVC.

De training voor niveau 1 en 3 omvat voor groepen minimaal 20 uur tijdens bijeenkomsten, verdeeld over 4 tot 6 weken of langer. Voor individuele begeleiding is dat minimaal 8 uur. Verder wordt tussen de bijeenkomsten door zelfstandig gewerkt. Vooral het zoeken naar bewijzen en opvragen van getuigschriften enzovoort doet de deelnemer in eigen tijd. De benodigde tijd kan per doelgroep en per leer- of adviesdoel aangepast worden.

In de training wordt op systematische wijze gewerkt aan het samenstellen van het portfolio en het bewijzendossier. Stappen zijn:

- 1 Documenteren: systematisch bepalen, samenstellen en ordenen van gegevens en feiten. De deelnemer beschouwt zijn verleden (recent en langer geleden) en ordent de gegevens vanuit privé-, schoolverleden en beroepsleven.
  - 2 Reflecteren, een essentieel onderdeel van het zelfmanagement van competenties: regelmatig stilstaan bij ontwikkelingsstappen; kritisch beschouwen van leer-, beroeps- en levenssituaties en hieruit conclusies trekken over eigen competenties.
  - 3 Plannen en uitvoeren: voorbereiden en uitzetten van een koers; verwoorden van realistische doelen in een actieplan of een persoonlijk ontwikkelplan (POP).
- Het leerproces verloopt in etappes en bestaat onder meer uit biografiewerk (stap I), het vaststellen van de mogelijkheden en het opstellen van een actueel profiel.

De certificering voor het basisniveau bestond uit drie bijeenkomsten gericht op 'zelfmanagement van competenties'. Deelnemers doorlopen daarin zelf het portfolioproces. 'Awareness' staat hierbij centraal: wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik? De experts uit Zwitserland ondersteunden het proces met instrumenten en opdrachten uit het CH-Q-systeem. Het basisniveau wordt afgesloten met een presentatie. Deelnemers moeten daarin aantonen, dat ze in staat zijn tot zelfmanagement van competenties. De deelnemer legt een plan voor, waarin hij laat zien hoe hij zijn competenties wil gaan inzetten voor verdere ontwikkeling. Op grond daarvan vindt certificering plaats voor het basisniveau.

In daarop volgende bijeenkomsten maakten de deelnemers een projectplan voor ontwikkeling en uitvoering van een basisprogramma voor de eigen doelgroep. CH-Q-experts beoordelen deze projectplannen volgens de kwaliteitscriteria, zoals die door CH-Q geformuleerd zijn. Vervolgens zijn de projectplannen door de begeleiders uitgevoerd met de eigen doelgroep. De resultaten daarvan zijn ook weer beoordeeld door de experts op basis van een schriftelijke presentatie (waaronder uitnodigingsbrieven, informatiefolders, opdrachten, werkmappen, maar ook een schriftelijke reflectie op het eigen ontwikkelproces) en een mondelinge toelichting en verantwoording. Bij een goede beoordeling sluit men deze fase af met certificering voor niveau 3. Alle begeleiders zijn uiteindelijk op dit niveau gecertificeerd.

### 2.2.1 Reflectie en meerwaarde

Voor alle begeleiders was nieuw, dat zij eerst zelf aan de slag moesten met een werkwijze en instrumenten voor competentiebewustzijn en -ontwikkeling, die zij normaliter alleen zouden toepassen voor deelnemers. Dit levert de volgende opbrengsten op, die uniek zijn voor CH-Q:

- De eigen ervaring maakt, dat men ook beter zicht heeft op de eigen (loopbaan)competenties als professional. Het draagt bij aan awareness en empowerment; aan versterking van het individu.

- De doorleefde ervaring van de begeleiders leidt tot verdieping en kwaliteitsverbetering van de loopbaanbegeleiding van deelnemers; het leidt tot duurzamer inzicht dan de werking van methoden en instrumenten die het hart niet raken.
- Daarnaast levert deze aanpak instrumenten op voor de begeleiding (concept en methode door middel van training) en voor de uitvoering (programma, instrumenten en opdrachten). Deze kunnen met enige aanpassing ook gebruikt worden in het proces met deelnemers.
- Het concept is bruikbaar voor uiteenlopende doelgroepen en organisaties. In de pilots is gewerkt met vrijwilligers, werkenden, werkzoekenden, laag- en hoger opgeleiden, gemotiveerde en minder gemotiveerde deelnemers. Werken met minder gemotiveerde jongeren gaat moeizamer. De awareness komt tot stand wanneer de interesse is gewekt door aansprekende opdrachten. Door de kleinere spanningsboog zijn kortere bijeenkomsten nodig. Dit betekent dat de training langer duurt.
- Alle begeleiders hebben een bewijs van kunnen in handen van het keurmerk CH-Q (certificering voor niveau 1 en 3), dat ze ook in de eigen loopbaanontwikkeling kunnen benutten. Certificeringsniveau 3 staat voor bekwaamheid als 'Trainer en adviseur CH-Q'.
- De certificering geeft begeleiders het recht om voor vergelijkbare doelgroepen in de eigen organisatie een basisprogramma uit te voeren en deelnemers op dat niveau te certificeren (op basis van CH-Q-licentie).

Enkele reacties van begeleiders uit de evaluatie:

- Ik heb een beter zelfbeeld gekregen.
- Ik heb nieuwe c.q. andere competenties ontdekt
- Ik heb geleerd om mijn competenties onder woorden te brengen.
- Ik heb geleerd om mijn competenties te onderbouwen met bewijzen.
- Ik kijk nu gericht naar vacatures.
- Ik heb geleerd dat je ook competenties opdoet buiten het onderwijs of werk, bijvoorbeeld in belangrijke overgangen in je leven.
- Bij het solliciteren ga ik niet meer uit van een functie, maar van mijn eigen kwaliteiten.
- Ik ben allang bezig met portfolio, maar nu ik het proces zelf heb doorlopen, begrijp ik het pas echt.

### 2.3 Ervaringen uit het certificeringstraject voor deelnemers

Nu naar de ervaringen met het certificeringstraject voor de deelnemers: doelgroepen van het ROC, van het loopbaantraject Bouw en van Scouting, als vorm van vrijwilligerswerk. Uitvoering van het basisprogramma voor 'zelfmanagement van competenties' voor de eigen doelgroep is, zoals we gezien hebben, onderdeel van het certificeringstraject van begeleiders. Doel van het basisprogramma is om een breder beeld te krijgen van jezelf (awareness), praktisch en optimaal gebruik maken van sterke punten (reflectie) en het opstellen van een actieplan voor verdere ontwikkeling (bijvoorbeeld solliciteren, leertraject, consolidatie).



Begeleiders ondersteunen deelnemers bij het realiseren van de volgende leerdoelen:

- Zelfreflectie en zelfsturing.
- Inzicht ontwikkelen in de relatie tussen kwalificaties (diploma's), competenties (bekwaamheid in brede zin en persoonlijke kwaliteiten) en eisen.
- Leren zich beter te profileren naar werkgevers.
- Leren hoe het proces van competentie-/portfolio-ontwikkeling en -validering (bewijzen en referenties verzamelen) voort te zetten bij vervolgactiviteiten, zoals een stage, werkervaring of betaald werk.

Van tevoren zijn kaders vastgelegd voor werkwijze, instrumenten en organisatiemodel. In de pilots worden deze kaders samen met de betrokken partijen uitgetoetst, geëvalueerd en bijgesteld. Het concept en de kaders zijn vastgelegd in verschillende documenten. Het concept wordt individueel- en groepsgewijs aangeboden.

ROC Nijmegen heeft twee pilots uitgevoerd:

- Pilot Rotonde: hieraan nemen kandidaten deel die loopbaanvragen hebben gericht op het werken aan de eigen ontwikkeling en de zelfsturing van competenties. Dit moet leiden tot een keuze voor een passende opleiding. Het CH-Q programma wordt geïntegreerd in het introductieprogramma van de nieuwe instroomgroep.
- Pilot RMC: voor kandidaten van het RMC-bureau (Regionaal meld- en coördinatiepunt voortijdig schoolverlaters). Het gaat om een doelgroep, die geen mogelijkheden ziet om een BBL-werkplek te verwerven of niet in staat is om een baan te vinden of een keuze te maken voor een opleiding. Het reguliere aanbod voor deze doelgroep bestaat uit de stappen: *instroom – nader onderzoek – opstellen pop – uitvoeren pop – nazorg*. Het CH-Q-concept en portfolio-ontwikkeling wordt geïntegreerd in de fases 'nader onderzoek' en 'uitvoeren pop'. De training wordt groepsgewijs aangeboden.

Programma portfoliotraining RMC-groep ROC Nijmegen:

- Stap 1: beschrijving levensfasen aan de hand van foto's of situaties, definitiebepaling competenties en opdracht levenslijn.
- Stap 2: opdracht levensloop, opdracht prestaties.
- Stap 3: invullen van de laatste kolom van de levensloop (vertaalslag naar competenties); opdracht sterke en zwakke kanten.
- Stap 4: kwaliteitenspel, opdracht persoonlijke kwaliteiten, opdracht reclamespot.
- Stap 5: opstellen van een persoonlijk profiel, maken van een actieplan, presentatie competentieprofiel en actieplan aan de groep.

In het Loopbaantraject Bouw is het CH-Q-concept geïntegreerd in de trajectbegeleiding. In de pilots ging het erom op basis van persoonlijke ontwikkelingsplannen duurzame herplaatsing te

realiseren bij andere werkgevers of in andere functies. Nieuw was de groepsgewijze aanpak. De trajectbegeleiders werken gewoonlijk individueel. Pilots:

- Toepassing van het CH-Q concept op drie locaties in drie pilots voor de doelgroep met een loopbaanvraag, die preventief medisch van aard is. Het gaat om kandidaten die geen goed beeld hebben van hun loopbaanmogelijkheden en worstelen met de vragen wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?

Bij Scouting Nederland, afdeling Gelderland, wil men onderzoeken hoe het CH-Q-concept kan bijdragen aan de erkenning en waardering van de competenties van vrijwilligers op individueel niveau en op het niveau van Scouting als geheel (Steunpunt Scouting Gelderland, 2004):

- Pilot Scouting voor groepsbegeleiders en groepsleiders binnen Scouting.

#### **Portfolio voor vrijwilligers: zo maak je zichtbaar wat je hebt geleerd**

Meer erkenning voor vrijwilligerswerk, daar draait het om in het project *Erkenning van vrijwilligerswerk*. In het project worden producten ontwikkeld die moeten bijdragen aan meer erkenning van vrijwilligerswerk. Zo moet het voor jongeren aantrekkelijker worden om als vrijwilliger actief te zijn! In het project worden onder andere folders, portfolio's, handleidingen en competentieprofielen voor scouts ontwikkeld.

Dat vrijwilligerswerk een waardevolle ervaring kan zijn, zal duidelijk zijn. Maar hoe maak je aan je nieuwe werkgever of bij je beroepsopleiding duidelijk wat je nu precies hebt geleerd? Sommige mensen kost dit geen enkele moeite; zij zijn zich bewust van wat ze in hun mars hebben en kunnen zich zelf 'verkopen'. De meeste mensen echter, en zeker jongeren, kunnen hierbij wel wat hulp gebruiken. Het portfolio is zo'n hulpmiddel. In de pilot is het CH-Q-portfolio uitgetoetst met een aantal Scoutingvrijwilligers om te bekijken of het bruikbaar is. Het streven is om te komen tot een laagdrempelig, makkelijk toegankelijk vrijwilligersportfolio.

### 2.3.1 Reflectie en toegevoegde waarde?

Het aantrekkelijke van het CH-Q-model, is dat het niet voorschrijft hoe programma's eruit moeten zien. Het geeft een concept op grond waarvan begeleiders in staat zijn om een vertaalslag te maken naar de ontwikkeling van een eigen programma in de eigen context voor de eigen doelgroep. Hier geven we weer, wat de ervaringen zijn met het maken van deze vertaalslag. Hoe is het programma ingepast in de bestaande praktijk? En we geven weer wat de opbrengsten zijn voor de deelnemers.

Opbrengsten voor de bestaande praktijk (de instelling):

- Een beter begrip van de doelgroep door de persoonlijke ontwikkelingsplannen, hetgeen bijdraagt aan de kwaliteit van de begeleiding en ontwikkeling. Zo ziet Scouting meer mogelijkheden om bij te dragen aan de ontwikkeling van de vrijwilligers.

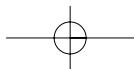
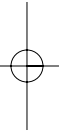
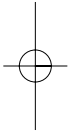
- Een evaluatie/rapport met een beschrijving van de pilot, de methodiek, het programma, instrumenten en opdrachten voor loopbaanontwikkeling. ROC Nijmegen heeft het concept geïntegreerd in een portfoliotraining. Scouting heeft gekozen voor het begrip Competentiefolio. Scouting gaat in haar rapport in op de mogelijkheden voor formele en informele erkenning van de vrijwilligerscompetenties.
- Aanbevelingen voor toepassing van de methode binnen de eigen instelling. Bijvoorbeeld: advies naar Scouting Nederland over de (on)mogelijkheden van het Competentiefolio ter ondersteuning van de persoonlijke ontwikkelingsplannen van Scoutingvrijwilligers.

Opbredngsten voor de deelnemers:

- Het draagt bij aan awareness en empowerment, aan versterking van het individu.
- Op basis van persoonlijke ontwikkelingsplannen kunnen deelnemers weloverwogen loopbaan stappen nemen. Begeleiders uit het Loopbaanproject Bouw merken op, dat deelnemers meer 'arbeidsmarkt- en sollicitatieklaar' zijn. Men ontwikkelt een bredere kijk op zichzelf en een breder perspectief op mogelijkheden.

**Opbredngst voor een deelnemer uit het Loopbaanproject Bouw**

Na lang wikken en wegen heeft hij besloten om als sportmasseur verder te gaan. Hij heeft bij het solliciteren veel gebruik gemaakt van het portfolio. De trajectbegeleider weet zeker, dat de kandidaat deze actie zonder het programma niet zou hebben ondernomen. Hij gelooft nu sterker in wat hij wil en kan en gaat er voor.



# 3

## Meerwaarde en bruikbaarheid

### 3.1 Inleiding

Op grond van diverse reflecties hebben we gekeken naar de waarde en bruikbaarheid van het CH-Q-model voor Nederland. De ervaringen in de pilots speelden een rol, maar ook de lopende contacten met Stichting CH-Q en met het Kenniscentrum EVC; ervaringen rondom ontwikkeling en invoering van portfolio en EVC in Nederland; discussie over kwaliteitsborging van EVC en toenemende behoefte aan standaardisering van instrumenten. Verder speelt een rol, dat je in Nederland wel alom hoort en leest over loopbaan centraal, maar dat de operationele concretisering daarvan nog achter blijft. Een eenduidig begrippenkader ontbreekt. En er is nog nauwelijks infrastructuur op dit gebied, zoals dat in Zwitserland wel het geval is. ROC's zien zeker een taak op het gebied van loopbaanbegeleiding voor zich weggelegd, getuige ook de visie van ROC Nijmegen. Maar bij veel ROC's is of wordt de frontoffice afgebroken: de studentendienst; het centraal intakebureau of het bureau voor deelnemerbegeleiding (Van den Dungen, 2004). Op grond van onze eerste kennismaking met CH-Q kunnen we concluderen dat dit model een meerwaarde kan hebben voor de Nederlandse situatie en bruikbaar is, mits er aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan. Een belangrijke factor is flexibiliteit in het model. Toepassing in een ander land vereist aanpassing aan cultuur, systemen en condities. In de volgende paragraaf werken we verschillende aspecten van de meerwaarde uit. Enkele daarvan zullen ook bruikbaar zijn zonder dat sprake is van integrale invoering van CH-Q.

### 3.2 Meerwaarde op verschillende vlakken

De meerwaarde ligt op verschillende vlakken.

#### 3.2.1 Landelijk draagvlak

Een sterk punt van CH-Q is het grote draagvlak onder veel geledingen in de Zwitserse samenleving en een invoeringsstrategie, waarin top-down benadering (bouwen van netwerken en

ankerpunten) en bottom-up benadering (experimenten in allerlei contexten) gecombineerd zijn. Een belangrijke versneller voor de invoering was een beleidsimpuls: de onderwijsvernieuwing begin jaren negentig, waarin het ging om flexibilisering en modularisering van scholingstrajecten, gelijkstelling van officiële en niet-officiële competenties/leerresultaten en het creëren van inschalingsinstrumenten (EVC-systematiek). De laatste jaren heeft men nadrukkelijk aansluiting gezocht bij Europese ontwikkelingen zoals het Europese CV en de EU-pas. De vraag is of een dergelijk draagvlak ook in Nederland is te realiseren. EVC is niet in een dergelijk integraal systeemkader tot ontwikkeling gekomen. Er is geen landelijke regie op de ontwikkeling. Er zijn grote verschillen in toepassing tussen de wereld van onderwijs, arbeidsmarkt en toeleiding. Er is geen transparantie en weinig communicatie over resultaten tussen deze werelden. Er moet nog veel reparatiewerk verricht worden om EVC tot een succes te maken: flexibilisering, cultuuromslag, financiering, vraagsturing en meer aandacht voor (de loopbaanontwikkeling van) het individu. Er ligt een kans met de invoering van het competentiedenken in het beroepsonderwijs. Maar dat is slechts één van de werelden, waarin competentie- en loopbaanontwikkeling van belang is.

### 3.2.2 Eén loopbaan- en competentietaal

Een sterk punt van CH-Q is het geven van één centraal concept met één begrippenkader: loopbaanontwikkeling op basis van zelfmanagement van competenties. Het concept en het begrippenkader wordt gedragen door zowel bedrijfsleven als onderwijs. In het concept vallen allerlei zaken samen, die in Nederland vaak langs gescheiden wegen en geïsoleerd tot ontwikkeling komen (loopbaan en individu centraal, portfolio en EVC, flexibilisering en maatwerk, competentiegericht onderwijs en competentie management). Het zelfmanagement wordt ondersteund door eenduidige instrumenten en modules (kwalificatiepas, competentiebiografie, dossier, modules), die wel flexibel mogen worden aangepast aan verschillende contexten en doelgroepen. De basis voor het zelfmanagement vormen de informele competenties uit alle activiteitsgebieden (opleiding, beroep, vrije tijd, privé enzovoort). Daarnaast maakt CH-Q gebruik van een soort gedragscode: de ethische uitgangspunten (zie bijlage 2). Deze code dient als richtlijn voor het handelen van de gecertificeerde CH-Q-deskundigen en hun instellingen. Bij certificering op niveau 2, 3 of 4 verklaart men op basis van deze uitgangspunten te zullen werken. In Nederland bestaat er geen eenduidig begrippenkader voor (loopbaan)competenties (Van den Dungen e.a., 2003). Onderwijs en bedrijfsleven geven een eigen invulling aan deze begrippen en dat zorgt voor spraakverwarring. Voor in Nederland gebruikte methoden en instrumenten (portfolio en EVC) geldt hetzelfde probleem. Het gebrek aan transparantie, diversiteit aan producten, instrumenten en effecten werkt verwarring tussen beleidsmakers, aanbieders en vragers in de hand. Het ontbreken van één centraal concept werkt daarnaast vertragend op invoering.

Kritische succesfactoren voor ontwikkeling van één competentietaal in Nederland zijn: de invoering van een competentiegerichte kwalificatiestructuur en competentiegericht beroeps-

onderwijs, herkenbaarheid en bruikbaarheid voor het bedrijfsleven, verbinding met het loopbaandenken en de transformatie van duizend-bloemen-bloeien naar eenduidigheid.

### 3.2.3 Dubbelloop professionalisering

De dubbelloop voor training van begeleiders (zelf proces doormaken als begeleider, dan pas toepassen op deelnemers) leidt tot verdieping en kwaliteitsverbetering van de ondersteuning van de loopbaanontwikkeling van deelnemers. Een dergelijke dubbelloop van leren is niet gebruikelijk in de Nederlandse professionalisering van loopbaan-, portfolio- en EVC-begeleiders. Dubbelloop-leren kan een voorbeeld zijn van vernieuwing van het opleiden van loopbaanbegeleiders/assessoren, zoals ook door OESO bepleit. Kritische randvoorwaarden voor deze vorm van professionalisering in Nederland zijn: flexibiliteit programma, tijd, kosten en attitude (jezelf bloot geven, opnieuw leren ook al heb je jaren werkervaring).

### 3.2.4 Kwaliteitsborging

De training is gekoppeld aan een getrapt systeem van certificering. Het gehele concept is omgeven door kwaliteitsborging. CH-Q is een keurmerk, dat vertrouwen heeft gewonnen van vele partijen. Er is een grote consistentie tussen het concept van CH-Q en de toepassingspraktijk: op alle niveaus gaat het om bewezen bekwaamheid. Op alle niveaus staat loopbaanontwikkeling centraal en een leven lang leren. In Nederland wordt gedacht over een keurmerk voor EVC, dat de verschillende toepassingswerelden (onderwijs, arbeidstoeleiding, vrijwilligerswerk, bedrijven) en functies van EVC (formatief en summatief) kan verbinden.

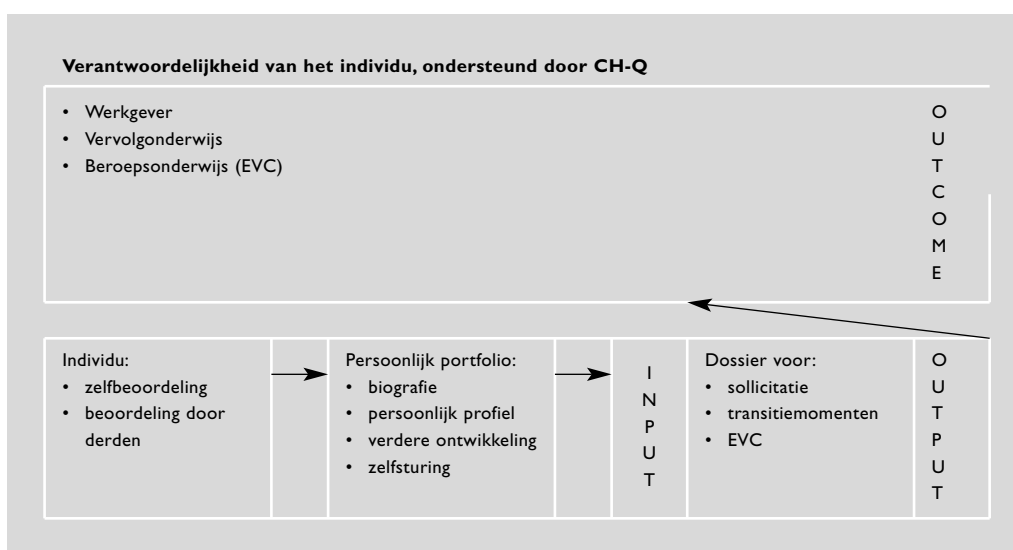
Een kritische succesfactor om dit te realiseren in Nederland is of partijen eigen belangen, toepassingen en instrumenten in dienst willen stellen van het gemeenschappelijk belang van transparantie en communicatie en of men vertrouwen heeft in de toegevoegde waarde van keurmerken.

### 3.2.5 Individu centraal, bruikbaar voor alle doelgroepen

De kracht van CH-Q is dat het individuen centraal stelt. Het individu ontwikkelt eigen loopbaandoelen. Deze kunnen variëren van ontwikkeling naar certificering. Organisaties moeten flexibel inspelen op wensen voor ontwikkeling van het individu. Op deze wijze verbindt CH-Q landelijk beleid (bondsbeleid → macroniveau), met organisatiebeleid (responsiviteit van organisaties, flexibel aanbod → mesoniveau) en met de vraag van het individu (vraagarticulatie → microniveau). Zowel individu als organisatie hebben in Zwitserland toegang tot CH-Q. Het systeem is toegankelijk over de hele breedte van het arbeidspotentieel en een breed scala aan doelgroepen. Op de website van CH-Q kunnen geïnteresseerden zien waar ze terecht kunnen

voor loopbaanbegeleiding volgens het CH-Q principe. Dat betekent dat er een duidelijke loketfunctie is ontwikkeld. Ook hieraan ontbreekt het in Nederland.

De SER en Onderwijsraad stellen het individu en zijn loopbaan centraal. Het individu moet verantwoordelijkheid nemen voor de eigen inzetbaarheid. Het individu moet hierbij ondersteund en gefaciliteerd worden door onderwijs, werkgevers en intermediaire voorzieningen, afhankelijk van de overgangen of transities die het individu wil maken. Een kritische succesfactor voor brede invoering van dit denken in Nederland is een consistente benadering van het individu, centraal in strategie, methoden en instrumenten. Het individu moet eigenaar worden van de eigen loopbaan. Aanboddenken moet plaats maken voor vraagsturing en individugerichte benadering.



### 3.2.6 Versterking kwaliteit van EVC

EVC wordt in Nederland niet meer alleen ingezet voor het certificeren, maar ook steeds meer voor loopbaanontwikkeling en een leven lang leren. Het herkennen, waarderen en erkennen van competenties zet aan tot het maken van loopbaankeuzen en persoonlijke ontwikkelplannen. Zowel aanbieders als vraagkant onderschrijven het belang van deze beide functies van EVC (Van den Dungen e.a., 2003). De intentie en potentie van beide benaderingen (EVC en CH-Q) komen daarmee steeds dichterbij elkaar te liggen. De vormgeving van de formatieve functie van EVC is in Nederland echter nog lang niet uitgekristalliseerd. Dat betekent dat EVC niet alleen moet worden ingezet voor terugkijken (certificering), maar vooral ook voor ontwikkeling (vooruitkijken: wat moet certificering bewerkstelligen voor de loopbaan?). Zie hiervoor ook de publicatie *EVC, brug tussen competenties en kwalificaties* (2003). Het loopbaanconcept CH-Q biedt een kader om juist toekomstgericht te kijken. Men is pas tevreden als een individu zijn eigen sterktes en



zwaktes kan benoemen en zijn competenties kan integreren in toekomstige loopbaanstappen. Loopbaanstappen worden niet per definitie gekoppeld aan opleidingen of certificering. Hiermee is CH-Q breder toepasbaar dan veel EVC-procedures, want het is ook bruikbaar buiten de context van onderwijs en kwalificatiestructuur. CH-Q wordt onder andere ingezet in het voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs, vrijwilligerswerk (Rode Kruis) en bedrijven (Siemens).

Het kwaliteitsdenken binnen EVC-procedures in Nederland wordt over het algemeen bepaald door vier aspecten: de kwaliteit van de gebruikte beoordelingsstandaard (bijvoorbeeld de kwalificatiestructuur beroepsonderwijs), de kwaliteit van de procedure (stappen), de deskundigheid van de begeleider/beoordelaar en de kwaliteit van de gebruikte instrumenten. Deze kwaliteitselementen zien we ook terug in het CH-Q-systeem. Het kwaliteitskader in Zwitserland is echter breder: men hecht ook groot belang aan de communiceerbaarheid van competenties (transparantie), brede steun in de samenleving (draagvlak en vertrouwen) en brede benutting door vele partijen (inbedding).

Allerlei organisaties kunnen gebruik maken van de competentiebewijzen in het CH-Q-dossier. Een dergelijk competentiebewijs heeft waarde en wordt erkend. Kern van het hele CH-Q-concept is wellicht de training en certificering van begeleiders. Dat betekent dat men groot belang hecht aan de kwaliteit van de procesbegeleiding. In Nederland is de deskundigheidsontwikkeling van loopbaanbegeleiders en assessoren (meestal betreft het een nieuwe rol en niet een aparte functie) een ondergeschoven aandachtspunt. De aandacht gaat vaak veel meer uit naar ontwikkeling van standaarden en procedures.

### 3.2.7 Versterken van afstemming in Europa

In het boekje *EVC in Europa, Europese leerpunten voor EVC-benutting in Nederland* (Kenniscentrum EVC, 2003) worden overeenkomsten en verschillen met betrekking tot EVC in Europa beschreven. In elk Europees land bestaat het inzicht dat het samenbrengen van formele en informele leerprocessen een belangrijk individueel en maatschappelijk winstpunt is. In veel landen zijn ontwikkelingsprocessen op het gebied van een leven lang leren en loopbaandenken gaande, die als EVC gekenschetst kunnen worden, maar in elk land onder een andere benaming bekend staan (CH-Q in Zwitserland, Kompetanse Reform in Noorwegen, AP(E)L in Ierland, Bilan de Competence in Frankrijk). De verschillen tussen landen worden niet zozeer veroorzaakt door andere definities, maar vooral door verschillen in de structuur van de arbeidsmarkt, de samenwerking tussen betrokken partijen, de onderwijsstructuur, het civiel effect, regels voor formeel en informeel leren en de infrastructuur voor de voorzieningen op het gebied van EVC en loopbaanontwikkeling. In de publicatie van het Kenniscentrum worden aanbevelingen geformuleerd die een handreiking bieden voor het versterken van EVC in Nederland en afstemming van EVC binnen Europa. Een begin van afstemming bieden de gemeenschappelijke EU-uitgangspunten "validation of informal and non formal learning". Ook in deze uitgangspunten is er een sterk accent op de loopbaanontwikkeling van het individu en op de formatieve en

summatieve functie van EVC. We zien dat instrumenten die op Europees niveau zijn vastgesteld geleidelijk doorwerken in landen en organisaties. Bekende voorbeelden zijn het Europese CV, het Europese talenportfolio volgens de Europese standaard (A1 t/m C2). In het CH-Q-portfolio is een vertaalslag gemaakt van competenties naar de Europese standaard. In nieuwe aanpakken voor portfolio en EVC in Nederland wordt gebruik gemaakt van de opbouw van het Europees CV. Een mooi ideaal voor de toekomst is dat resultaten van CH-Q en EVC niet meer alleen communiceerbaar zijn binnen een land, maar ook tussen landen in Europa. Een eerste stap op weg naar afstemming en communicatie is, dat we over en weer goede voorbeelden van aanpakken overnemen. Toepassing van CH-Q in Nederland is wellicht een mooi begin. CH-Q werkt momenteel al in een aantal Europese landen (Nederland, Duitsland, Italië, België, Luxemburg en Engeland) aan de implementatie van de systematiek. Meerdere landen geloven dus in de aanpak.

	<b>Vakmatige competenties</b>	<b>Persoons competenties</b>	<b>Sociale competenties</b>	<b>Methodische competenties</b>
A1: Ik kan me in eenvoudige en vertrouwde situaties, met begeleiding redden.				
A2: Ik kan me in eenvoudige en routinematige situaties zelfstandig redden.				
B1: Ik kan me onvoorbereid in dagelijkse routinematige situaties zelfstandig redden.				
B2: Ik kan me in complexe, vertrouwde situaties zelfstandig redden.				
C1: Ik kan me in complexe, onbekende situaties redden.				
C2: Ik kan me in onvoorziene, complexe, onbekende situaties (ook onder druk) redden. Ik kan fouten herkennen en corrigeren.				

*Competentieschema CH-Q*

# 4

## Conclusies

CINOP heeft in de Nederlandse praktijk onderzocht wat de meerwaarde en bruikbaarheid is van een methode voor kwaliteitsborging van loopbaanbegeleiding en EVC. Het betreft CH-Q, een Zwitserse methode voor zelfmanagement van competenties op basis van een keurmerk. Deze methode vindt in steeds meer landen in Europa ingang. Zo biedt ook samenwerking in Europa en internationalisering een mogelijkheid voor het leren van good practices.

Er is gekozen voor drie pilots in drie verschillende contexten: onderwijs (ROC), vrijwilligerswerk (Scouting) en bedrijfsleven (Loopbaanproject Bouw). De ervaringen in de pilots zijn overwegend positief. Traject- en loopbaanbegeleiders zijn enthousiast geworden voor de aanpak. Het proces heeft geleid tot betere bewustwording van eigen (loopbaan)competenties en mede daardoor tot verdieping en kwaliteitsverbetering van het loopbaanproces van deelnemers. Het proces draagt bij aan *awareness* en *empowerment*, aan versterking van het individu.

Op zich is het al een grote winst, dat de methode in verschillende contexten bruikbaar is. Dat komt ook de communicatie ten goede over competenties van individuen tussen verwijzers, intakekers en werkgevers. Maar ook dient het de communicatie tussen ketenpartners. Het succes valt of staat met een brede toepassing in de verschillende leefwerelden van onderwijs, werk, toeleiding en vrijwilligerswerk. In Zwitserland is dat gelukt. Ook voor Nederland is de meerwaarde evident. Invoering is echter afhankelijk van een aantal kritische succesfactoren zoals: landelijk draagvlak, bereidheid tot het delen van één loopbaan- en competentietaal, bereidheid te investeren in professionalisering en kwaliteitsborging en vooral ook de omslag naar het daadwerkelijk centraal stellen van het individu. De overtuiging wint veld, dat de dubbelloop die gemaakt wordt naar zelfmanagement van competenties door individu én begeleider wel eens een kritische succesfactor zou kunnen zijn voor invoering van competentiegericht leren en werken. Hoe kan deze omslag lukken als professionals zelf niet weten wat de werkelijke betekenis van (loopbaan)competenties is?

Onder meer CINOP en het Kenniscentrum EVC proberen draagvlak te creëren en condities te verkennen voor oprichting van een onafhankelijke organisatie die in Nederland dit gedachtegoed verder kan brengen en de kwaliteitsborging op zich wil nemen. Een goed instrumentarium voor

loopbaansturing en een adequate infrastructuur kunnen de brug vormen tussen vraagarticulatie en responsiviteit, tussen loopbaanontwikkeling en -realisatie.

## Bronnen

Calonder-Gerster, A.E. (2003). Schweizerisches Kompetenz-Management Modelle und integrierte Instrumente. In: *Bildungspässe - Machbarkeit und Gestaltungsmöglichkeiten. Tagungsband des internationalen Fachkongresses vom 21./22. Januar 2003*. Saarbrücken: Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft Saarland (Hrsg).

Calonder-Gerster, A.E. (2004). *CH-Q, Competency Management Model. Basic features, implementation criteria for the recording, assessing, recognizing of competencies and qualifications*. (Intern CH-Q-paper.) Zwitserland: CH-Q.

Dungen, M. van den (2004). *Is EVC business voor het mbo? Kansen benutten en kiezen*. 's-Hertogenbosch/Houten: CINOP/Kenniscentrum EVC.

Dungen, M. van den, Pijls, T. en Burgt, H. van de (2003). *EVC: brug tussen competenties en kwalificaties*. 's-Hertogenbosch: CINOP.

Dungen, M. van den, Ribot, C., Geerligs, J. en Kaemingk, E. (2003). *De maat gemeten... naar een brede inzet van EVC*. Rapportage midterm review. Houten: Kenniscentrum EVC.

Duvekot, R. (2004). *EVC is van mij. Het individuele perspectief van EVC. Leren in ontwikkeling, aprilnummer*.

EU (2004). *Common European principles for validation of non-formal and informal learning*. Final draft proposal. Brussel: EU.

Gesellschaft CH-Q (Hrsg) (2001). *Dossier Kompetenznachweis zum Erwerb des eidg. Fachausweises Ausbilderin/Ausbilder mittel Gleichwertigkeitsbeurteilung* (Hrsg). Biel: Gesellschaft CH-Q.

Hövels, B., Frietman, J. en Vink, J. (2002). *Standaardsetting voor EVC. Een verkenning van de betekenis van inhoudelijke standaarden voor EVC*. Houten/Nijmegen: Kenniscentrum EVC/KBA.

Kuijpers, M.A.C.T. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar competenties*. Enschede: Twente University Press.

OECD (2002). *Review of career guidance policies Netherlands*. Countrynote. Parijs: OECD.

Onderwijsraad (2003). *Werk maken van een leven lang leren*. Den Haag: Onderwijsraad.

Schuur, C.C.M., Feenstra, P.B. en Duvetkot, R.C. (2003). *EVC in Europa. Europese leerpunten voor EVC-benutting in Nederland*. Houten: Kenniscentrum EVC.

Sociaal-Economische Raad (2002a). *Het nieuwe leren: adviesrapport nummer 02/10*. 's-Gravenhage: Sociaal-Economische Raad (SER).

Sociaal-Economische Raad (2002b). *Sociaal-economisch beleid 2002-2006*. 's-Gravenhage: Sociaal-Economische Raad (SER).

Spijkerman, R. en Admiraal, R. (2000). *Loopbaancompetentie, management van mogelijkheden*. Alphen aan de Rijn: Samsom.

Steunpunt Scouting Gelderland (2004). *Vrijwilligerswerk kwalificeert*. Nieuwsbrief van Steunpunt Scouting Gelderland in het kader van het project Erkenning van vrijwilligerswerkervaring. Velp: Steunpunt Scouting Gelderland.

Westerhuis A., Nieuwenhuis, L. en Eimers, T. (2004). *Een leven lang leren: de leervraag centraal?* 's-Hertogenbosch: CINOP.

[www.cinop.nl](http://www.cinop.nl)

[www.ch-q.ch](http://www.ch-q.ch)

[www.kenniscentrumevc.nl](http://www.kenniscentrumevc.nl)

[www.scouting gelderland.nl](http://www.scouting gelderland.nl)

# 1 Bijlage Achtergrondinformatie CH-Q

## 1. INLEIDING

In Zwitserland wordt al geruime tijd gebruik gemaakt van een in de Duitstalige kantons breed geaccepteerd loopbaansysteem: CH-Q. Deze afkorting staat voor *Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn* (Zwitsers kwalificatieprogramma voor de loopbaan). In de basis is CH-Q een methode voor het Erkennen van Verworven Competenties (EVC). Het gaat ook om het vaststellen (zelfbeoordeling), waarderen en valideren van al dan niet formeel vakgerichte en algemene competenties op velerlei gebied. De uitgangspunten zijn eveneens: optimaal gebruik maken van sterke punten en desgewenst het omzetten daarvan in kwalificaties. Het onderscheidt zich echter van de Nederlandse EVC-praktijk op een aantal belangrijke kenmerken:

- het heeft loopbaanontwikkeling beter verbonden met erkenning;
- producten en diensten zijn transparant en worden landelijk vastgesteld;
- het kent een systeem voor professionalisering van begeleiders, accreditatie van aanbod en van aanbieders en kwaliteitsborging;
- uitvoering is niet voorbehouden aan een bepaalde werksoort: zowel individuen als institutionele organisaties kunnen binnen de afgesproken kwaliteitskaders uitvoerder zijn;
- er is breed draagvlak voor het systeem onder alle geledingen: overheid, sociale partners, onderwijs, bedrijfsleven, vrijwilligersorganisaties.

## 2. ONTSTAAN

CH-Q is voortgekomen uit een nationaal scholingsinitiatief van de Bondsraad begin jaren negentig. Belangrijke doelen van het scholingsinitiatief waren: flexibilisering van scholingstrajecten en gelijkstelling van officiële en niet-officiële competenties/leerresultaten. In dat kader is een systeem ontwikkeld voor het vaststellen, beoordelen en erkennen van niet-officiële competenties inclusief begeleidingsinstrumenten (CH-Q). In 1999 is vervolgens de vereniging CH-Q opgericht om het systeem te beheren, verder te ontwikkelen en uit te dragen. Het doel van de vereniging is tweeledig:

- I De persoonlijke ontwikkeling van het individu staat voorop bij loopbaanvorming in opleiding en beroep. Het uitgangspunt is de bekwaamheid van individuen om bewust en realistisch gebruik te maken van hun mogelijkheden. Het in beeld hebben van de eigen competenties,

vaardigheden en kwalificaties en deze ook te beheren. Dat wil zeggen in de loop van het leven in staat zijn zich op dit vlak te blijven ontwikkelen.

- 2 Het vaststellen, waarderen en het valideren van al dan niet formeel verworven competenties op velerlei gebied. Deze competenties kunnen verworven zijn in privé-leven, scholing en beroepsuitoefening. Het is hierbij de bedoeling dat de persoonlijke identiteit wordt versterkt, de sterke punten praktisch worden afgestemd op de vereisten en op de veranderingen in scholing en op de arbeidsmarkt.

### 3. MODEL VOOR COMPETENTIEMANAGEMENT

De kern van CH-Q is het model voor competentie management. Het is opgezet in de vorm van een open, flexibel concept voor scholing en advies. Het omvat onder meer een model voor het duurzaam beheren van de eigen vaardigheden met betrekking tot de gewenste loopbaanontwikkeling. Centraal staan het vaststellen en beoordelen van competenties en kwalificaties op alle denkbare terreinen en de voorbereidingen voor formele erkenning. De opleiding voor professionele trainers en adviseurs is modulair opgebouwd en geïntegreerd in de officiële bouwsteen 'CH-Q-model voor competentie management'.

Het portfolio is onderdeel van het CH-Q 'Qualificationsbuch'<sup>1</sup> en vormt de rode draad. Het portfolio dient voor het systematisch documenteren van en nadenken over ervaringen en daaraan gerelateerde competenties. Het is een instrument voor effectieve ondersteuning bij het begeleiden en vormgeven van de loopbaan. Het portfolio is opgebouwd uit drie hoofdonderdelen:

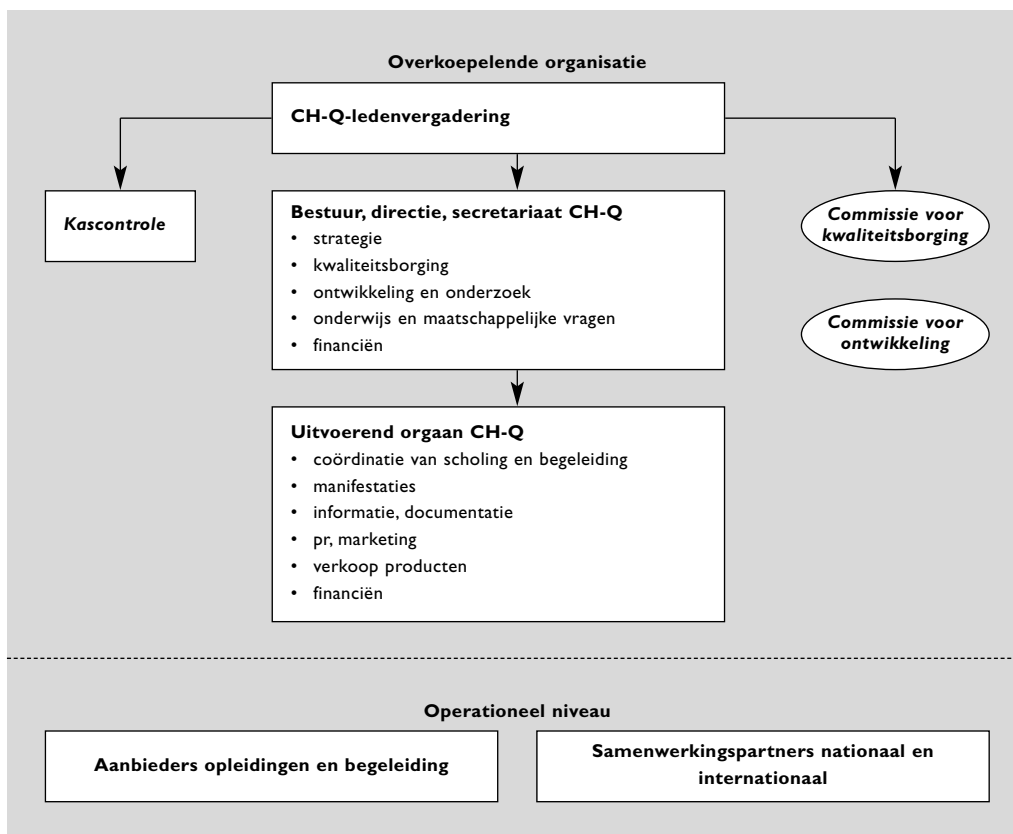
- kwalificatiepas of competentiepaspoort: de bewijsstukken (diploma's en dergelijke);
- competentiebiografie: overzicht van ervaringen op het gebied van onderwijs en opleiding, werk en vrijwilligerswerk;
- dossier: output.

Het Qualificationsbuch bestaat verder uit werkmateriaal voor begeleiders en gebruikers.

<sup>1</sup> Inmiddels gebruikt CH-Q de term Qualificationsbuch niet meer. Het procesmatig karakter komt niet voldoende tot uitdrukking in deze benaming.



#### 4. ORGANISATIE CH-Q



#### Toelichting

- **CH-Q-vereniging:** deze is verantwoordelijk voor de producten en diensten. De vereniging is geen aanbieder, maar is als non-profitorganisatie belast met de randvoorwaarden, ontwikkeling, kwaliteitsgarantie en coördinatie. Bij het realiseren van de doelstellingen wordt de vereniging in Zwitserland ondersteund door instellingen op het gebied van scholing en door de sociale partners.
- **Commissie voor kwaliteitsborging:** is verantwoordelijk voor het onderhouden en bewaken van de kwaliteit; voor het afgeven van de CH-Q-certificaten en de accreditatie van het ontwikkelde CH-Q aanbod.
- **Commissie voor ontwikkeling:** is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de instrumenten en de deskundigheid van de mensen die met CH-Q werken.

Samengevat bestaat CH-Q uit een wetgevende macht (CH-Q-ledenvergadering), een rechtsprekende macht (commissie voor kwaliteitsborging en ontwikkeling) en een uitvoerende macht (uitvoerend orgaan). Leden van de commissies hebben ook zelf een training afgerond in CH-Q-competentiemanagement en beschikken over kennis op het gebied van beoordelings- en kwalificatieprocedures. Alle uitvoerende partijen verplichten zich om met de door de commissies ontwikkelde producten, procedures en kwaliteitseisen te werken. Zowel individuele aanbieders (adviseurs, trainers) als institutionele organisatoren (instellingen, organisaties) kunnen uitvoerder zijn. Uitvoerders sluiten een partnerschap af met CH-Q. Daarin worden afspraken vastgelegd over de voorwaarden om met CH-Q te werken (vereisten, rechten, plichten, waaronder naleving van de ethische uitgangspunten); over transparantie van producten en diensten (heldere en volledige informatie en documentatie); en over gerichtheid op doelgroepen (aangepaste leerdoelen, leerstappen en grondslagen).

#### **5. DRAAGVLAK CH-Q**

Een belangrijke succesfactor voor CH-Q is een breed draagvlak in de samenleving en samenwerking tussen vele partijen. Ongeveer vijfentwintig nationale organisaties nemen tot op heden, al dan niet actief, deel aan het CH-Q-model, waaronder de landelijke instelling voor beroepsopleiding en technologie (BBT), het staatssecretariaat voor economie (seco), het Zwitserse werkgeversverbond, de Zwitserse vakbonden SGV, SGB en Syna, de bond van Zwitserse vrouwenorganisaties, de Zwitserse bond voor beroepsadvies (SVB) en verschillende instellingen voor scholing en onderzoek. CH-Q besteedt veel aandacht aan informatie en voorlichting, marketing en kennisontwikkeling (op basis van dialoog in een landelijk platform). Momenteel wordt het CH-Q concept toegepast in verschillende Europese landen, waaronder Duitsland, Italië, Oostenrijk, Luxemburg, België en Engeland en de onderhavige experimenten in Nederland. Er wordt gewerkt aan een Europese structuur met stichtingen in diverse landen.

#### **6. FINANCIERING CH-Q**

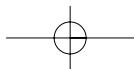
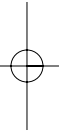
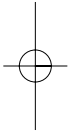
De financiering van de CH-Q-organisatie komt uit verschillende bronnen:

- contributies van leden;
- certificering van scholingspersoneel en gebruikers;
- accreditatie van het CH-Q aanbod van aanbieders/organisatoren;
- labellicenties voor kwaliteitsgarantie in het buitenland;
- overige inkomsten uit de verkoop van producten (bijvoorbeeld het Qualificationsbuch dat bijna vijftig Zwitserse franken kost).

Voor deelnemers aan CH-Q-programma's bestaan verschillende mogelijkheden voor financiering, uiteenlopend van een eigen bekostiging tot bekostiging door belanghebbende organisaties.

**Enkele voorbeelden**

- Voor een individu zijn de kosten afhankelijk van de aanbieder. Een overheidsinstantie berekent tussen de 0-200 sfr; een commerciële organisatie tussen de 300-400 sfr. Dit bedrag is inclusief begeleiding en materialen.
- Voor leerlingen van staatsscholen is CH-Q soms gratis, dan betaalt het kanton. Bij privé-scholen worden de kosten betaald door de school.
- Voor werknemers betaalt veelal het bedrijf en vormt CH-Q onderdeel van het HRM-beleid (bijvoorbeeld Siemens).
- Vrijwilligers moeten zelf betalen. Het rode kruis en kerken kopen groot in bij CH-Q. Bij groepsactiviteiten zijn de kosten dan laag.



# Bijlage 2

## Ethische uitgangspunten CH-Q

### 1. VERANTWOORDELIJKHEID

Gecertificeerde CH-Q deskundigen...

- 1.1 ... zijn er in het werken met het competentie management voor verantwoordelijk dat zij zich bewust zijn van persoonlijke en maatschappelijke effecten. Zij scheppen de voorwaarden die ertoe bijdragen dat mogelijke en voorzienbare crisissituaties worden vermeden.
- 1.2 ... zorgen voor transparantie over de rollen van de betrokken personen en zijn daar verantwoordelijk voor.
- 1.3 ... treffen de nodige voorzorgsmaatregelen om te verhinderen dat derden (bijvoorbeeld opdrachtgevers, leidinggevend) op zodanige wijze gebruik maken van hun diensten dat deze uitgangspunten in het geding komen.

### 2. BEROEPSCOMPETENTIE

Gecertificeerde CH-Q deskundigen...

- 2.1 ... houden zich bij hun activiteiten aan de bindende uitgangspunten van de vereniging CH-Q (onder andere model voor competentie management, kwaliteitscriteria).
- 2.2 ... garanderen de kwaliteit van hun optreden door voortdurende bijscholing of andere passende maatregelen.

### 3. ZWIJGPLICHT EN GEGEVENSBESCHERMING

Gecertificeerde CH-Q deskundigen...

- 3.1 ... verplichten zich de hen toevertrouwde informatie over personen en instellingen vertrouwelijk te behandelen en actief te beschermen.
- 3.2 ... geven informatie alleen door wanneer de betrokkenen hiervoor uitdrukkelijk toestemming hebben gegeven.

#### **4. MEDEVERANTWOORDELIJKHEID**

Gecertificeerde CH-Q deskundigen...

4.1 ... verplichten zich deze uitgangspunten na te leven en in acht te nemen.

#### **5. SANCTIES**

De vereniging CH-Q als uitgeefster van de CH-Q certificaten...

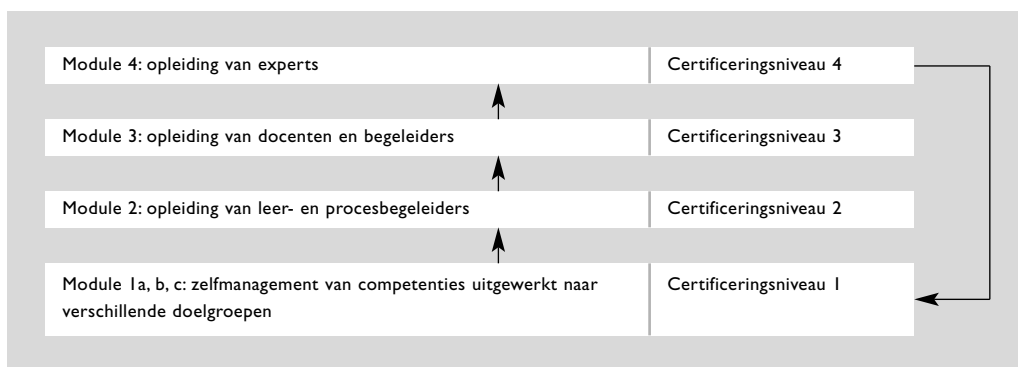
5.1 ... kan leden bij ernstige schending van deze uitgangspunten royeren, en in bijzonder ernstige gevallen het certificaat intrekken.

5.2 ... vaardigt een eenvoudig reglement uit, waarin de procedure bij sancties conform artikel 5.1 wordt vastgelegd.

# 3 Bijlage Certificering en kwaliteitsborging

## I. CERTIFICERING VAN INDIVIDU EN PROFESSIONALS

Het CH-Q model voor competentie management bestaat uit een modulair scholingsaanbod op vier niveaus:



### **Certificeringsniveau 1: basis gericht op zelfmanagement van competenties**

Drie onderdelen:

- 1a: opstap naar een beroepsloopbaan;
- 1b: plaatsbepaling, loopbaanvorming;
- 1c: voorbereiding op een sollicitatie-kwalificatieprocedure.

Doelgroepen: een brede kring gebruikers, ongeacht afkomst, scholingsniveau, beroep of positie, jongeren en volwassenen:

- die al dan niet onder de leerplicht vallen;
- die afkomstig zijn uit primair onderwijs, vervolgonderwijs of volwassenenonderwijs;
- die zich bevinden op de overgang tussen school/opleiding en beroep, tussen niet-werkend en werkend, of die herintreden;
- in het beroepsleven.

Resultaat: deelnemers kunnen:

- vaardigheden, competenties en kwalificaties bewust, duurzaam en zelfstandig beheren;
- loopbaanstappen plannen en uitvoeren in overeenstemming met de eigen mogelijkheden en de vastgelegde doelstellingen.

**Certificeringsniveau 2: verdieping gericht op les- en procesbegeleiding**

Doelgroepen: trainers en adviseurs die:

- beschikken over een vakdiploma (leraar, pedagogiek, psychologie, (beroeps)advisering, volwassenenonderwijs) of die kunnen aantonen over een gelijkwaardig niveau te beschikken,
- ervaring hebben op het gebied van scholing en/of advisering,
- bereid zijn om mensen te begeleiden en te adviseren bij het beheren van hun competenties en het samenstellen van hun persoonlijke portfoliodocumenten.

Resultaat: gecertificeerde les- en procesbegeleiders die bij intern aanbod binnen de eigen organisatie kunnen documenteren, dat zij in staat zijn de gebruikers te begeleiden en te ondersteunen bij het proces om zich bewust te worden van hun sterke kanten, deze vast te leggen, er kritisch over na te kunnen denken en er bewijzen van te kunnen overleggen.

**Certificeringsniveau 3: uitbreiding gericht op scholing en advies**

Doelgroepen: zie niveau 2

Resultaat:

- concepten voor het eigen vakgebied ontwikkelen, uitvoeren en benutten aan de hand van het CH-Q-model voor competentie management
- deze concepten afstemmen op de huidige stand van zaken met betrekking tot scholingsbeleid, economie en maatschappelijke ontwikkelingen.

**Certificeringsniveau 4: expertniveau**

Doelgroepen: professionals die gecertificeerd zijn op niveau 3. De precieze invulling voor dit niveau is nog niet uitgekristalliseerd. Dat heeft te maken met de nog redelijk jonge ontwikkeling van CH-Q. Binnenkort komen experts uit Europa bij elkaar om in samenwerking met CH-Q het expertniveau nader in te vullen.

Resultaat: ontwikkeling van kader van deskundigen op het gebied van het scholingssysteem CH-Q (deskundigencommissie) en ontwikkeling van gecertificeerde specialisten in het scholingssysteem van CH-Q. Deze zijn in staat de richtlijnen ervan af te stemmen op de praktische vereisten en kunnen deskundigen op certificeringsniveau 2 en 3 kwalificeren.

**Samenhang niveaus**

Alle deelnemers, trainers, docenten en experts doorlopen eerst het basisprogramma. Mensen die professioneel aan de slag willen met CH-Q ontwikkelen daarna als pilot een basisprogramma voor een eigen doelgroep in de eigen context. Men wordt beoordeeld op de uitvoering en



verantwoording van dat programma (op basis van schriftelijk materiaal en een mondelinge presentatie). Bij een positieve beoordeling vindt certificering plaats op niveau 2 of 3. Professionals die gecertificeerd zijn op niveau 3 kunnen de training verzorgen van professionals op niveau 2 (train-de-trainer-principe) en de scholing en/of het advies voor de deelnemers op niveau 1. Zij die op niveau 2 gecertificeerd zijn kunnen het advies en de training verzorgen op niveau 1, maar mogen niet zelfstandig voor de certificering van de doelgroep zorgen. In dat geval dient een professional gecertificeerd op niveau 3 betrokken te worden.

## **2. ACCREDITATIE EN UITGIFTE VAN HET LABEL**

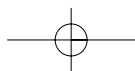
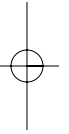
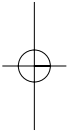
Er is een accreditatiesysteem voor het specifieke CH-Q-aanbod. Geaccrediteerd aanbod is voorzien van het label CH-Q. Dit is een kwaliteitskeurmerk.

De accreditatie geldt voor lesaanbod met betrekking tot scholing en advies dat op niveau 1 of 2 door gecertificeerde trainers/adviseurs is ontwikkeld. Tevens geldt het als bewijs dat wordt voldaan aan de kwaliteitscriteria van de vereniging CH-Q.

Verantwoordelijk voor de procedure en de verstrekking is de CH-Q-commissie voor kwaliteitsgarantie.

## **3. KWALITEITSGARANTIE IN HET BUITENLAND**

Partners in het buitenland kunnen voor aanbod van CH-Q een labellicentie op certificeringsniveau 3 verkrijgen. Dit geldt als regionale of landelijke kwaliteitsgarantie. Verstrekking gebeurt op basis van de referentiegrondslagen van de vereniging CH-Q. In de overeenkomst tussen de partijen wordt rekening gehouden met de specifieke behoeftes en belangen van de betreffende instelling.



# 4 Bijlage Opdrachten

## 1 Levenslijn tekenen

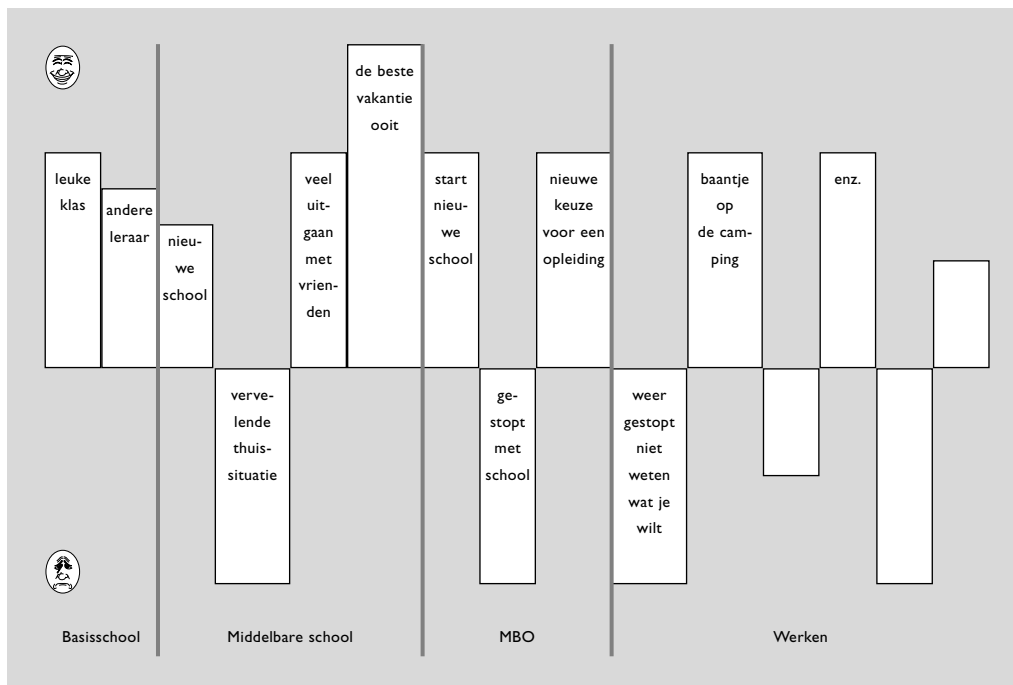
### TOELICHTING

In het begin van de training, meestal op de tweede dag, wordt de oefening 'levenslijn tekenen' gebruikt. Deze opdracht is gebruikt in de training in Nijmegen en is prima toe te passen bij lager opgeleide doelgroepen. Positieve en negatieve ervaringen worden visueel gemaakt en vormen aanleiding voor gesprek en verdere analyse. Om te komen tot 'awareness' is het in eerste instantie nodig terug te kijken op je leven en loopbaan tot nu toe en welke waarde je daaraan toekent. Op deze wijze kom je tot betekenisverlening die ook relevant is voor je huidige situatie. Het is dus een opstapje naar het beschrijven van je levensloop in je portfolio.

### OPDRACHT

Deel je levensloop in grote stukken op en schets een beeld van je leven! Neem de opdracht bij de volgende bijeenkomst mee!

Eenvoudig voorbeeld:



Denk bij het indelen in periodes aan de volgende mogelijkheden:

- veranderingen in school/werk
- een periode waarin je een bijbaantje hebt
- een periode waarin je omgaat met bepaalde mensen
- veranderingen in je thuissituatie
- verhuizing
- ziekte
- een boek gelezen dat voor jou belangrijk was
- een persoon die een belangrijke invloed op je heeft gehad
- enzovoort.

LET OP: de periodes boven de lijn zijn voor jou positief; onder de lijn negatief.

## 2 Beoordeling door een ander

### TOELICHTING

Deze opdracht komt in de tweede helft van de trainingsbijeenkomsten aan bod. Hoewel het in de CH-Q-methode vooral gaat om de positieve kanten van mensen, is er ook gelegenheid om naar zwakke kanten te kijken. De nadruk en ook de nabespreking richt zich echter op positieve geluiden. Het principe van zelfmanagement van competenties is immers dat men met de competenties die men wel heeft en herkent, gaat werken aan verbeterpunten.

Door anderen te betrekken bij de zelfbeoordeling kan het beeld dat iemand van zichzelf heeft, aangevuld of bijgesteld worden. Beoordeling door een ander is bedoeld om een beter zelfbeeld te ontwikkelen. Er wordt gevraagd om concrete onderbouwing met voorbeelden om een en ander duidelijk te maken. De bevindingen kunnen worden ingevuld in een bijgeleverde, eenvoudige tabel.

### OPDRACHT

Sterke en zwakke kanten van ..... Datum .....

We hebben allen sterke en zwakke kanten. Hoe bewuster je bent van je sterke kanten, hoe beter je ze kunt inzetten. Het herkennen van zwakke kanten geeft handvatten om daar gericht aan te werken.

Welke sterke kanten en welke zwakke kanten (of grenzen) heb je bij bovengenoemde persoon opgemerkt? Probeer deze kwaliteiten en eigenschappen met concrete voorbeelden uit de praktijk te onderbouwen.

Aansluitend bespreek je de bevindingen met jouw bekende. Parallel hieraan heeft hij/zij een zelfbeoordeling uitgevoerd.

### 3 Persoonlijke reclamespot

#### TOELICHTING

Als afsluitend onderdeel van de 'awareness' moet je een presentatie geven van je competenties. Om dit op een speelse wijze te oefenen wordt de opdracht 'persoonlijke reclamespot' gebruikt. Deze opdracht is een samenvattende oefening, die volgt op een aantal andere opdrachten waarbij de deelnemers hun competenties in kaart hebben gebracht en deze hebben onderbouwd met voorbeelden uit de praktijk. Zij hebben de bij zichzelf constateerde competenties ook al ingedeeld in soorten competenties en competentiegebieden (vakmatig, sociaal, methodisch, personeigenschappen).

De oefening kan individueel of in tweetallen worden uitgevoerd. Wanneer in tweetallen wordt gewerkt dan kan men elkaar met hulpvragen ondersteunen.

#### OPDRACHT

Probeer, een kort, persoonlijk reclamespotje te maken, gericht op jouw vaktechnische, methodische en sociale competenties. Presenteer het spotje mondeling naar een medecursist. Hou het kort en to the point! De medecursisten moeten een eerste indruk van jou kunnen krijgen en jou later feedback geven.

Formuleer de korte beschrijving van jouw competenties:

- a vanuit de door jou uitgewerkte voorbeelden;
- b in de vorm van een algemene beschrijving. Gebruik de volgende vragen:
  - Wie ben ik?
  - Waar ben ik heel goed in?
  - Waar liggen mijn grenzen? (Algemene sterke en nog te ontwikkelen punten.)
  - Wat kan ik/weet ik? (Voornaamste kwaliteiten en ervaringen.)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Datum .....