
EIA Europese Individuele Accreditatie

HANDLEIDING

AANVRAAGPROCEDURE

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK	PAGINA
-----------	--------

1	Inleiding	4
2	EIA-procedure	6
3	Toetsingscriteria EIA	8
4	Het portfolio aanleveren	9
	4.1 Persoonlijke informatie	9
	4.2 Praktijkervaring	10
	4.3 Professionele ontwikkeling	14
	4.4 Beroepsbijdragen	16
	4.5 Kwalificaties/deskundigheid	18
	4.6 Reflecties	23
5	De aanvraag indienen	24
6	Kosten	25
7	Checklist	26

Om de terminologie die in dit document wordt gebruikt enigszins toe te lichten, vind je hieronder een korte beschrijving van de definities uit de Ethische Gedragscode.

De term “coaching” wordt gebruikt om alle mogelijke manieren van coaching of mentoring te omschrijven die zowel binnen als buiten de werkomgeving kunnen plaatsvinden. De EMCC erkent dat er veel verschillende manieren zijn van coachen.

De term “cliënt” verwijst naar eenieder die gebruik maakt van de diensten van een coach. De EMCC erkent dat er omstandigheden zijn waarbij de coach twee “cliënten” heeft: de persoon die wordt gecoacht en de organisatie die de opdracht gegeven heeft tot het begeleiden van die persoon. Om dit onderscheid te verduidelijken gebruiken wij voor laatstgenoemde de term “opdrachtgever”.

De termen “supervisie” en “supervisor” verwijzen naar het proces dat toezicht houdt op de werkzaamheden van de coach en waarbinnen hen advies en begeleiding wordt aangeboden. De terminologie is dezelfde als in andere beroepen zoals psychotherapie en counseling, maar het proces kan daar in grote lijnen van afwijken.

INLEIDING

Deze handleiding is geschreven door de EMCC en is bedoeld om je door de aanvraagprocedure voor jouw Europese Individuele Accreditatie (EIA) als coach te leiden.

Wat is de European Mentoring and Coaching Council (EMCC)?

De EMCC promoot “good practice” op het gebied van coaching in heel Europa. Wij zijn een pan-Europese raad, bestaande uit afgevaardigden van verschillende nationale EMCC-afdelingen en directe leden uit landen waarin een lokale EMCC nog niet bestaat. De EMCC heeft een gevarieerd ledenbestand, bestaande uit individuele coaches, organisaties op het gebied van coaching, aanbieders van trainingen en opleidingen op het gebied van coaching, afnemers van coachingtrajecten en coachverenigingen.

Onze gedrevenheid met betrekking tot het opstellen en promoten van kwaliteitsnormen voor coaches heeft geleid tot een individueel accreditatiesysteem dat is gebaseerd op ons ‘Competence Framework’ voor coaches. Hiermee is het registratiesysteem RBS sinds januari 2011 komen te vervallen. Het EIA-systeem is gebaseerd op onderzoek en is opgesteld met medewerking van onze leden en de bredere coachinggemeenschap.

Het Competence Framework is voortgekomen uit een uitgebreid en intensief onderzoek naar ‘best practice’ in coaching. Dit heeft geresulteerd in een raamwerk -het NOBCO/ EMCC-NL Competence Framework (CFW)- waarin vier verschillende niveaus van coachen worden onderscheiden (op de horizontale as) en acht competentie categorieren (op de verticale as). In dit raamwerk zijn diverse vaardigheidsindicatoren (capability indicators CI’s) geformuleerd per competentie categorie en per niveau.

Wat is de Europese Individuele Accreditatie (EIA)?

De EIA is een Europees erkende kwalificatie die aangeeft dat iemand een praktiserende en professionele coach is en daarnaast beschikt over het juiste kennisniveau en de deskundigheid deze kennis effectief toe te passen in zijn of haar beroepsuitoefening.

De EIA stelt hoge eisen en wordt binnen de markt gezien als een kwaliteitskeurmerk op het gebied van coaching. Zij wil het niveau en de mate van professionaliteit van coaches verhogen door:

- hoge eisen te stellen aan de toetsingscriteria;
- de deskundigheid te toetsen aan de hand van het ‘Competence Framework’;
- een integer en nauwgezet toetsingstraject in te richten;
- een professionele en reflectieve benadering te initiëren te hanteren;
- gecertificeerde coaches te verplichten tot permanente ontwikkeling.

De EMCC is een Europese organisatie die zich vooral richt op het bevorderen van de kwaliteit van coaching. De EMCC heeft afdelingen in verschillende Europese landen. Onder haar leden zijn niet alleen individuele coaches en coachopleidingen, maar ook afnemers en inkopers van coaching.

Voor wie is de EIA?

De EIA is van belang voor iedereen die te maken heeft met coaching. Daarbij maakt het niet uit of het een klein deel van je werkzaamheden betreft of dat het je voornaamste activiteit is. Je kunt accreditatie aanvragen op je eigen niveau, variërend van Foundation tot Master Practitioner. Een voordeel van het EMCC accreditatietraject is dat je reeds vroeg in je loopbaan als coach geaccrediteerd kunt worden. Naarmate je je verder ontwikkelt, kun je een accreditatie op een hoger niveau verkrijgen, zodat de EIA daadwerkelijk jouw mate van ontwikkeling en ervaring weergeeft.

De voordelen van de EIA

Met een EIA-erkenning onderscheid je je als een professionele coach die over fundamentele en grondige kennis en vaardigheden beschikt en voldoet aan hoge en nauwgezette eisen. De erkenning:

- biedt gebruikers/afnemers van coachingdiensten meer zekerheid omtrent je deskundigheid en bekwaamheid;
- verhoogt je persoonlijke geloofwaardigheid en professionele reputatie;
- laat zien dat je je continu ontwikkelt en je vaardigheden als coach verbetert;
- verhoogt de geloofwaardigheid en het niveau van ons beroep;
- is meer dan een erkenning - het laat zien dat je de inzichten uit het onderzoek naar "good practice" kunt toepassen in je beroep als coach;
- biedt een richtlijn voor je persoonlijke en professionele ontwikkeling.

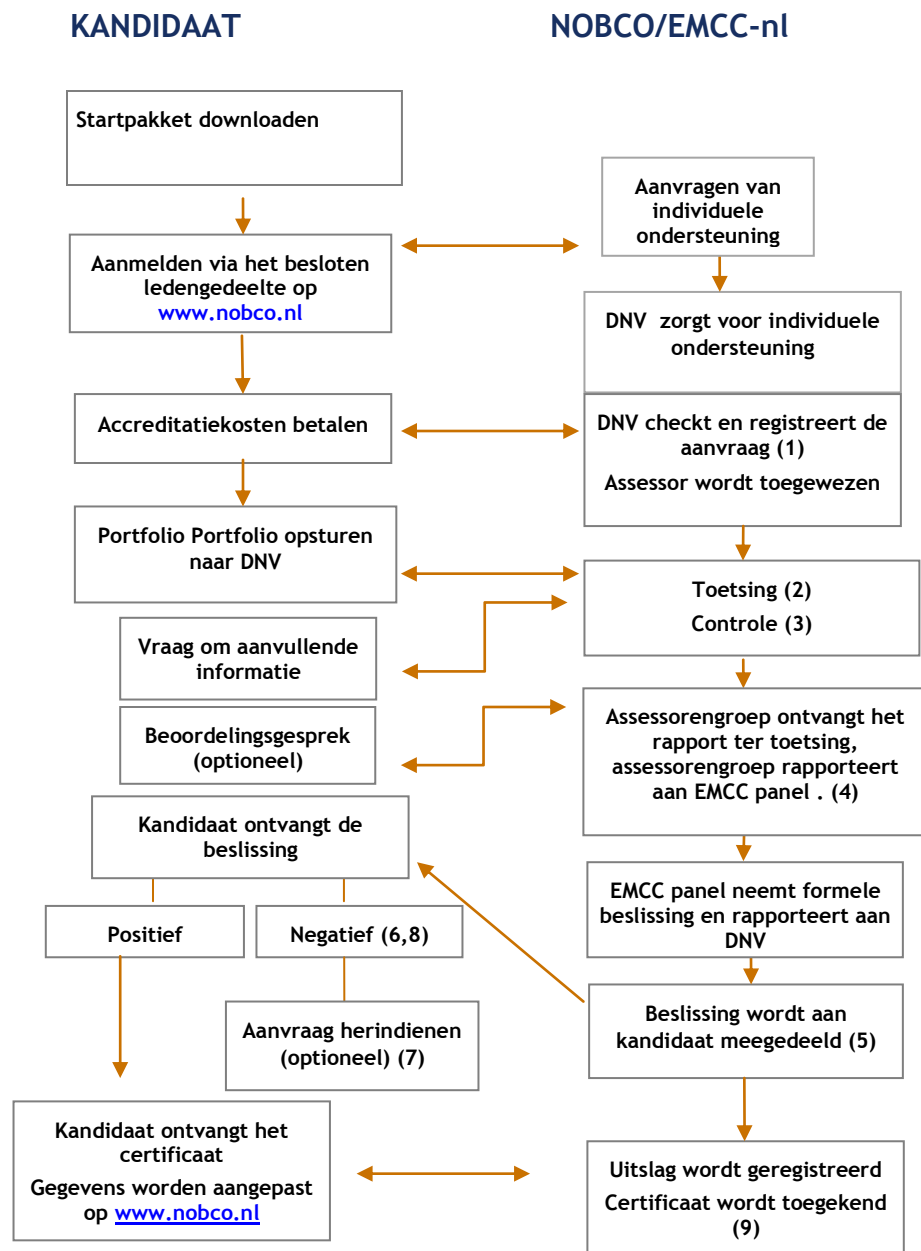
Wij beseffen dat het verkrijgen van een EIA-erkenning veel inzet en tijd vergt van de kandidaten. Een professionele en betekenisvolle accreditatie vereist echter een professionele aanpak. Eerdere kandidaten zijn van mening dat de periode waarin zij toewerken naar de accreditatie hen sterker heeft gemaakt en heeft bijgedragen aan hun ontwikkeling.

Voordat je begint met invullen

Wij raden je aan deze handleiding goed door te lezen voordat je begint met het samenstellen van jouw portfolio. Deze handleiding bevat alle informatie die je nodig hebt om je aanvraag zo goed en zo volledig mogelijk in te dienen.

2. EIA-PROCEDURE

Het stroomschema hieronder biedt een chronologisch overzicht van de weg naar accreditatie. Je kunt de werkzaamheden die gepaard gaan met de aanvraag tussen je andere werkzaamheden door doen. Je kunt het hele jaar door een aanvraag indienen. De doorlooptijd is afhankelijk van zowel de hoeveelheid aanvragen als van de tijdsduur tot aan het eerstvolgende moment dat de assessoren bijeenkomen. De data waarop aanvragen ingediend moeten zijn en wanneer deze getoetst worden, zullen worden aangekondigd. Eerdere kandidaten hebben aangegeven dat de complete aanvraagprocedure, afhankelijk van hun omstandigheden, een periode van drie tot negen maanden in beslag neemt.



Opmerkingen:

1. De ontvangstbevestiging zal worden verstuurd nadat zowel de aanvraag als de betaling voor de accreditatieprocedure zijn ontvangen.
2. Er wordt gekeken of de toetsing plaats heeft gevonden in overeenstemming met de vastgestelde criteria en of de juiste bewijsstukken daarvoor aanwezig zijn.
Er kan gevraagd worden om aanvullende informatie/bewijsstukken.
3. Tijdens de controle wordt de kwaliteit van de toetsing gecontroleerd.
4. De goedkeuringsprocedure waarborgt de samenhang tussen de toetsing en de controle. De assessoren komen elke vier maanden samen. In een enkel geval kan het zijn dat je wordt uitgenodigd voor een beoordelingsgesprek om je aanvraag nader toe te lichten.
5. Je ontvangt bericht over de beslissing met betrekking tot jouw aanvraag.
6. Wanneer jouw aanvraag in dit stadium niet voldoet aan een meerderheid van de criteria, wordt je aanvraag negatief beoordeeld. Wanneer je je toch wilt laten registreren is het noodzakelijk dat je een nieuwe aanvraag indient **op een later moment**.
7. Wanneer je niet aan alle, maar wel aan meer dan 50% van de criteria voldoet, is het mogelijk dat je wordt verzocht de aanvraag opnieuw in te dienen tegen een extra vergoeding.
8. Wanneer je het niet eens bent met de uitslag, kun je bezwaar aantekenen bij de Commissie van Bezwaar.
9. Wanneer je aanvraag positief wordt beoordeeld zul je het certificaat van Europese Individuele Accreditatie van de EMCC ontvangen voor jouw accreditatieniveau.

NOBCO-/EMCC-NL-toetsing

Al onze assessoren zijn EIA-geaccrediteerde coaches en beschikken over ruime ervaring op het gebied van coaching en het toetsen van aanvragen. Zij hebben een uitstekende kennis van de door de EMCC gehanteerde criteria en in het bijzonder van het 'Competence Framework'. Zij volgden een training om te kunnen werken als gecertificeerde assessor.

Om de integriteit van de Europese Individuele Accreditatie te waarborgen en zowel de aangesloten coaches als cliënten te beschermen, zullen wij steekproefsgewijs de ontvangen informatie controleren op juistheid. In verband hiermee kan het zijn dat wij contact met je opnemen om contactgegevens op te vragen van personen waar je naar verwijst in jouw aanvraag.

Geheimhouding

Wij zijn ons ervan bewust dat jouw accreditatieaanvraag gevoelige informatie kan bevatten. Wij garanderen je dat jouw aanvraag en de inhoud ervan vertrouwelijk zullen worden behandeld en enkel zal worden gelezen door personen die zijn betrokken bij de aanvraagprocedure. Wij verzekeren je dat jouw gegevens niet met derden zullen worden gedeeld en dat de door jou verstrekte informatie niet zal worden gebruikt voor commerciële activiteiten van anderen. Alle personen die zijn betrokken bij deze procedure onderschrijven onze aanpak van geheimhouding en hebben daartoe een geheimhoudingsovereenkomst ondertekend.

Bezwaar

Wanneer je bezwaar wil maken tegen een beslissing of een klacht in wilt dienen, kun je dit doen via: info@nobco.nl.

3. TOETSINGSCRITERIA EIA

Hieronder vind je een samenvatting van de toetsingscriteria voor elk van de vier niveaus. Verderop in deze handleiding vind je meer gedetailleerde informatie over deze normen en advies over hoe je de bewijsstukken hiervoor het beste kunt indienen.

Accreditatieniveau	Foundation	Practitioner	Senior Practitioner	Master Practitioner
PRAKTIJKERVARING (de minimumeisen zijn weergegeven in het schema hieronder)				
AFGERONDE WERZAAMHEDEN				
Aantal jaren ervaring	1 jaar (vanaf het begin van je loopbaan als coach)	3 jaar (vanaf het begin van je loopbaan als coach)	5 jaar (vanaf het begin van je loopbaan als coach)	7 jaar (vanaf het begin van je loopbaan als coach)
Aantal cliënt-contacturen	50 uur	100 uur	250 uur	500 uur
Aantal cliënten	5 cliënten	10 cliënten	20 cliënten	40 cliënten
CONTINUE ONTWIKKELING				
Leerjournaal	5 punten in de afgelopen 12 maanden	5 punten in de afgelopen 12 maanden	5 punten in de afgelopen 12 maanden	5 punten in de afgelopen 12 maanden
Feedback van cliënten	5 in de afgelopen 12 maanden	5 in de afgelopen 12 maanden	5 in de afgelopen 12 maanden	5 in de afgelopen 12 maanden
Werken volgens ethische gedragscode en diversiteitsbeleid	Vereist	Vereist	Vereist	Vereist
PROFESSIONELE ONTWIKKELING				
CPD / PE	16 uur per jaar	16 uur per jaar	32 uur per jaar	48 uur per jaar
Coach Supervisie/intervisie	1 uur per kwartaal	1 uur per kwartaal	1 uur per kwartaal	1 uur per kwartaal
Beroepsbijdrage	Lidmaatschap van een beroepsorganisatie	Lidmaatschap van een beroepsorganisatie	Lidmaatschap van een beroepsorganisatie	Lidmaatschap van een beroepsorganisatie en bijdragen aan de ontwikkeling van het coachvak volgens NOBCO /EMCC NL richtlijnen
KWALIFICATIES/DESKUNDIGHEID				
Bewijs van deskundigheid zoals beschreven in het 'Competence Framework'	EQA-training/EVC-programma op dit niveau of Indienen van bewijzen van deskundigheid	EQA-training/EVC-programma op dit niveau of Indienen van bewijzen van deskundigheid	EQA-training/EVC-programma op dit niveau of Indienen van bewijzen van deskundigheid	EQA-training/EVC-programma op dit niveau of Indienen van bewijzen van deskundigheid

4. HET PORTFOLIO AANLEVEREN

Je dient een portfolio aan te leveren en deze te voorzien van de gevraagde documentatie. Op deze manier kan consequentheid worden gewaarborgd tijdens de gehele aanvraagprocedure. Wanneer jouw aanvraag niet compleet is of niet is ingedeeld als gevraagd, kunnen wij deze niet beoordelen. Het is jouw verantwoordelijkheid om bewijs op dusdanige wijze te overhandigen dat daaruit duidelijk kan worden afgeleid dat aan de omschreven criteria is voldaan.

Wij verzoeken je vriendelijk ervoor te zorgen dat je het niveau waarop je accreditatie aanvraagt aan te geven op het voorblad. Om tot de juiste keuze te komen qua niveau, kun je gebruik maken van de criteria die duidelijk zijn weergegeven in hoofdstuk 3 van deze handleiding en in het 'Competence Framework'.

Let erop dat jouw aanvraag een inhoudsopgave bevat waarin de verschillende hoofdstukken en bijlagen duidelijk worden vermeld.

4.1 Persoonlijke informatie

Andere lidmaatschappen

Voorbeelden hiervan zijn NOLOC, ICF, Stichting coach! ICF

Waarin coach je?

Voorbeelden zijn levensveranderingen, loopbaanontwikkeling, fusies en overnames of people management.

Omschrijf de verscheidenheid aan cliënten die je begeleidt

Op deze manier kunnen de assessoren zich een beeld vormen van de mensen, functies en sectoren waarmee je werkt. Hierbij kun je denken aan professionals, directeuren, de publieke sector, zakelijk dienstverlening, gezondheidszorg etc.

Essay

Dit onderdeel helpt ons om jou beter te leren kennen en om inzicht te krijgen in wat jouw visie is op het beroep van coach. Het is een inleiding tot jouw aanvraag en wordt beschouwd als de context waarbinnen jij je beweegt als persoon en als coach. Je wordt verzocht een essay te schrijven waarin de volgende vragen zijn verwerkt (richtlijn ca. 2000 woorden):

- Wat is jouw motivatie om te werken als coach?
- Wat is jouw visie op coaching, wat is jouw filosofie?
- Welke theoretische fundamentele principes geven jouw praktijk/aanpak vorm? (Daarbij kun je jouw eigen aanpak/de aanpak die je hanteert bijvoegen).
- Hoe heeft jouw praktijk zich ontwikkeld?

Actuele CV

Wij verzoeken je vriendelijk een kopie van een actuele CV bij te voegen.

4.2 Ervaring

PRAKTIJKERVARING - Beroepsuitoefening

Aantal jaren ervaring

De bewijsstukken die je dient te overleggen moeten laten zien dat je reeds het voor jouw niveau vereiste aantal jaren ervaring hebt in het individueel coachen van personen. Voorbeelden hiervan zijn een factuur aan een cliënt, een coachcontract of feedback/referenties van cliënten, waarop duidelijk vermeld staat dat je de coach was en op welke datum.

Cliënt-contacturen en aantal cliënten

Je dient aan te tonen dat je voldoet aan de minimumeis die is gesteld voor het niveau waarvoor je accreditatie aanvraagt. In jouw portfolio kun je het aantal cliënt-contacturen noteren alsmede de data waarop je welke cliënten hebt begeleid, welke rol/functie jouw cliënt vervulde en de gebieden waaraan je met jouw cliënt werkte. Houd bij het invullen rekening met de volgende punten:

- Wanneer je meerdere uren met één cliënt hebt gewerkt, kun je hiervoor één regel gebruiken waarop je invult van wanneer tot wanneer je deze cliënt hebt begeleid. Op deze manier hoef je niet elke sessie apart te noteren.
- Sorteert eerst op de naam van je cliënt en daarna op datum.
- Om de cliënt te kunnen identificeren moet er in het schema worden verwezen naar een naam, initialen of een identificatienummer.
- Het aantal vereiste uren heeft voor minimaal 70% betrekking op individuele coachingsactiviteiten.
- Vergeet niet het totale aantal uren en cliënten in te vullen.

PRAKTIJKERVARING - Continue ontwikkeling

Leerjournaal - leren door te reflecteren over je werkzaamheden

In jouw portfolio dien je aan te tonen dat je in de afgelopen twaalf maanden minimaal vijf reflecties/leermomenten hebt gehad of zoveel als voor jouw accreditatieniveau vereist is .

Dit overzicht laat zien hoe je reflecteert over het werk met je cliënten: met welke centrale problemen heb je te maken gehad, waarover heb je gereflecteerd, wat heb je daarvan geleerd en hoe pas je dat momenteel toe in de uitoefening van je beroep?

Let op dat je bij elk leermoment duidelijk verwijst naar het relevante onderdeel van het 'Competence Framework' en de bijbehorende vaardigheidsindicatoren (VI's). Verderop vind je voorbeelden van hoe je hier op een overzichtelijke manier naar kunt verwijzen.

Niveau van reflectie en kennis

De mate van reflectie, lering en toepassing die van je verwacht wordt, hangt af van het niveau waarop je jouw beroep uitoefent. Om je te helpen dit onderdeel (en andere onderdelen waarbij je gevraagd wordt jouw ontwikkelingen weer te geven) voor het juiste niveau in te vullen, hebben wij onze verwachtingen hieronder geschetst. Hierin staat kort beschreven wat er voor elk van de vier accreditatieniveaus van je wordt verwacht:

FOUNDATION

Je toont aan hoe je het geleerde toepast in je dagelijkse werkzaamheden.

PRACTITIONER

Je toont aan hoe je het geleerde toepast in je dagelijkse werkzaamheden en dat je meer inzichtelijke kennis hebt verworven.

SENIOR PRACTITIONER

Je toont aan dat je reflecteert en dat je jouw inzichten kunt analyseren en samensmelten waarbij je theoretische modellen kunt vergelijken met de modellen die je in jouw dagelijkse werkzaamheden toepast.

MASTER PRACTITIONER

Je toont aan dat je reflecteert en dat je jouw inzichten kunt analyseren en samensmelten waarbij je theoretische modellen kunt vergelijken met de modellen die je in jouw dagelijkse werkzaamheden toepast. Je geeft blijk van een systematischer kijk op jouw werkzaamheden zodat je een bredere visie ontwikkelt op jouw werkzaamheden vanuit een perspectief dat buiten je normale werkveld ligt. Je toont jouw bijdrage aan het vakgebied aan gericht op ontwikkeling en vernieuwing van het vak op MP-niveau. De actuele richtlijnen voor deze bijdrage kunnen worden opgevraagd bij de NOBCO. Meer informatie treft u in deze handleiding bij 4.4.

GOED VOORBEELD:

Dit voorbeeld laat een duidelijke reflectie op specifieke werkzaamheden zien, wat van de gebeurtenis geleerd kan worden en, heel belangrijk, hoe het geleerde vervolgens in de praktijk is toegepast. Het leerniveau dat in het voorbeeld wordt gebruikt voldoet aan de gestelde voorwaarden voor het niveau van Practitioner.

Datum	Gebeurtenis/ activiteit	Reflectie	Toepassing in de praktijk	Competentie en VI
oktober 2009	Individuele coachingsessie	Tijdens de begeleiding van een cliënt kwam ik erachter dat ik mijn oordeel eigenlijk al klaar had wat betreft het gedrag en de achterliggende overtuigingen van de cliënt. Hoewel ik mijn gevoelens voor de cliënt verborgen hield, leidden mijn gedachten mij af waardoor ik niet echt aandachtig kon luisteren. Daarnaast bestond er het risico dat mijn gevoelens hun weerslag zouden hebben op de cliënt.	Toen ik in een soortgelijke situatie belandde kon ik mijn gedrag in een eerder stadium herkennen en vervolgens bepaalde strategieën toepassen waarmee ik mijn gedachten van mij af kon zetten en mij kon richten op het begeleiden van de cliënt op een objectieve manier om het gedrag en de overtuigingen van cliënt te verkennen. Hoewel ik waarschijnlijk altijd wel veroordelende gedachten/gevoelens zal hebben, ben ik mij nu bewuster van deze innerlijke ervaringen en kan ik deze reguleren.	Zelfinzicht VI's: 1, 35, 74 Relatie- management VI's: 10

ZWAK VOORBEELD:

Het hieronder beschreven voorbeeld kan niet als voldoende worden beoordeeld omdat de opmerkingen en voorbeelden te algemeen zijn. Er zit weinig diepte in de reflectie en daarom is er geen bewijs van het geleerde: aangeven dat je van plan bent iets met wat u geleerd heeft te gaan doen is niet voldoende. je moet laten zien dat je het geleerde in een specifieke situatie hebt toegepast.

Datum	Gebeurtenis/ activiteit	Reflectie	Toepassing in de praktijk	Competentie en VI
oktober 2009	Individuele coachingsessie	Soms, wanneer ik een cliënt begeleid, kom ik erachter dat ik mijn oordeel al klaar heb wat betreft het gedrag en de achterliggende overtuigingen van de cliënt. Hoewel ik mijn gevoelens voor mijn cliënt weet te verbergen, leiden mijn gedachten mij erg af.	Hoewel ik misschien wel altijd veroordelende gedachten zal hebben, weet ik nu wel dat ik dit zal moeten aanpakken.	Zelfinzicht VI's: 1, 35, 74 Relatie- management VI's: 10

Feedback van cliënten

Je dient minimaal vijf voorbeelden aan te leveren van feedback van cliënten die je in de afgelopen twaalf maanden hebt gecoacht.

Deze feedback moet geschreven zijn op het briefpapier van de cliënt of afkomstig zijn van het e-mailadres van de cliënt. De feedback dient de volgende elementen te bevatten:

- duur/data van coaching;
- initialen, functie/titel, organisatie van de cliënt;
- duidelijke omschrijving van het profijt dat de cliënt (en indien van toepassing de organisatie) van jouw begeleiding heeft gehad;
- feedback op de effectiviteit van jouw deskundigheid op het gebied van coaching.

De feedback dient geschreven te zijn door de cliënt en niet de opdrachtgevende organisatie of direct leidinggevende. Toch kun je er wel voor kiezen om een aanbevelingsbrief toe te voegen van andere belanghebbenden zoals de direct leidinggevende van je cliënt of zijn/haar HR manager. Hoewel dit geen vereiste is kan het je aanvraag bekrachtigen en ons meer inzicht geven in de feedback van je cliënten.

Je wordt verzocht aan te geven hoe je hebt gereflecteerd over de feedback van je cliënt en hoe je deze vervolgens hebt toegepast in de uitoefening van je beroep. Hierbij hoeft het niet te gaan om één van de vijf voorbeelden van feedback die je hebt ingediend, maar kan het ook gaan om andere feedback die je hebt gekregen.

Vergeet niet het totaal aantal uren in te vullen in verhouding tot het aantal gecoachte uren. Voor meer informatie over het niveau van reflectie en kennis verwijzen wij naar de opmerkingen op p.11.

GOED VOORBEELD:

Dit voorbeeld geeft een goed niveau van reflectie en een duidelijke beschrijving van de toepassing in de uitoefening van je beroep weer.

Datum	Naam Cliënt	Reflectie	Toepassing in de praktijk	Competentie en VI
sept. - nov. 2009	AB, CD, EF	Deze cliënten gaven in het evaluatieformulier aan dat ik het laagst scoorde op het punt van follow-up wat betreft actiepunten uit eerdere sessies (driemaal een 7/10). Tijdens de reflectie kwam ik erachter dat ik de evaluatie van de overeengekomen actiepunten uit de weg ben gegaan omdat ik het gevoel had minder ervaring en kennis te hebben en eraan twijfelde of ik het proces wel goed genoeg kon begeleiden. Het gevolg hiervan was dat ik de cliënten niet heb geprikkeld wat betreft hun commitment en motivatie om de gestelde actiepunten uit te voeren en doelen te bereiken.	Met eenzelfde soort cliënt viel het mij meermalen op dat actiepunten in het kader van hun doelstellingen niet werden opgevolgd. In plaats van dit te negeren heb ik dit opgemerkt en de cliënt ertoe aangespoord te ontdekken wat dit zou kunnen betekenen. Op deze manier kon de cliënt een aantal waarden en normen die met de doelstelling samenhangen evalueren om te zien hoe dit de motivatie beïnvloedde. Ik let er nu bij andere cliënten op dat er genoeg tijd wordt besteed aan het vaststellen van de commitment en motivatie wat betreft de doelstellingen. Dit moet ik onder de knie zien te krijgen.	Resultaat & actie-oriëntatie VI's: 22, 27, 65

ZWAK VOORBEELD:

Dit voorbeeld geeft een lage mate van reflectie en een vage omschrijving van de toepassing weer.

Datum	Naam Cliënt	Reflectie	Toepassing in de praktijk	Competentie en VI
sept. - nov. 2009	AB, CD, EF	Deze cliënten gaven in het evaluatieformulier aan dat ik het laagst scoorde op het punt van follow-up wat betreft actiepunten uit eerdere sessies (driemaal een 7/10).	Ik let er nu op dat er aan het begin van elke sessie genoeg tijd wordt besteed aan het evalueren van gestelde actiepunten.	Resultaat & actie-oriëntatie VI's: 22, 27, 65

Ethische gedragscode en diversiteitsverklaring

Omschrijf in 300 tot 600 woorden hoe je de ethische gedragscode actief in jouw beroepsuitoefening toepast.

Als bewijs van toepassing kun je een kopie meezenden van bijvoorbeeld een overeenkomst waarin je jouw cliënten mededeelt dat je de ethische gedragscode en diversiteitsverklaring onderschrijft en dat jouw cliënten indien gewenst een kopie kunnen ontvangen.

Let erop dat je de verklaringen ook ondertekent.

4.3 Professionele ontwikkeling

Permanente Educatie (CPD) - Formulering, realisatie en evaluatie van ontwikkelingsactiviteiten

Je wordt verzocht op in jouw portfolio aan te geven dat je in de afgelopen twaalf maanden hebt voldaan aan de gestelde minimum eis wat betreft het aantal uren permanente educatie behorende bij het niveau waarvoor je accreditatie aanvraagt.

Door dit overzicht in te vullen kun je laten zien hoe je jouw professionele ontwikkeling formuleert en realiseert. Je dient aan te geven wat jouw reflecties zijn over de geformuleerde ontwikkelingsactiviteiten en hoe je deze momenteel toepast in de uitoefening van je beroep. Vergeet niet aan te geven op welke relevante onderdelen van het 'Competence Framework' en op welke vaardigheidsindicatoren (VI's) deze reflecties van toepassing zijn.

Wij verzoeken je vriendelijk verschillende ontwikkelingsactiviteiten toe te voegen zoals congressen, seminars, workshops, boeken en presentaties. Voeg waar mogelijk bewijsstukken (deelnamecertificaten) toe.

Vergeet niet het totaal aantal aan Permanente Educatie bestede uren in verhouding tot het aantal coachuren in te vullen. Voor meer informatie over het niveau van reflectie en kennis verwijzen wij naar de opmerkingen op p.11.

GOED VOORBEELD:

Er worden specifieke reflecties beschreven en voorbeelden gegeven van hoe deze zijn toegepast.

Datum	Aantal uren	Evenement/ activiteit	Reflectie	Toepassing in de praktijk	Competentie en VI
14/2/10	4	Workshop Diversiteit (Certificaat van deelname: bijlage 8)	Ik kwam tot de ontdekking dat mijn onwetendheid op het gebied van verschillende culturele normen mij frustreerde in de uitoefening van mijn beroep. Ik wilde verschillen niet zien omdat ik bang was mijn cliënten te beledigen.	Nu spreek ik, daar waar nodig, openlijk met mijn cliënten over de invloed van verschillen. Ik heb recentelijk met een vrouwelijke Sikh gewerkt en was goed in staat met haar te onderzoeken wat de effecten zijn van familieverwachtingen op haar carrière. Ik stel nu gemakkelijker vragen en erken dat ik niet alles weet.	Zelfinzicht VI's: 2, 35

ZWAK VOORBEELD:

Deze getuigenis geeft geen blijk van reflectie en toepassing.

Datum	Aantal uren	Gebeurtenis/ activiteit	Reflectie	Toepassing in de praktijk	Competentie en VI
14/2/10	4	Workshop Diversiteit	Ik vond de workshop erg interessant en leerzaam	Ik zal mij er meer van bewust zijn in de uitoefening van mijn beroep.	Velfinzicht VI's: 2, 35

Coach Supervisie - Realisatie en evaluatie van gestructureerde coachsupervisie

Je wordt verzocht in jouw portfolio aan te geven of je in de afgelopen twaalf maanden hebt voldaan aan de gestelde minimumeis wat betreft het aantal supervisie/intervisie-uren behorende bij het niveau waarvoor je accreditatie aanvraagt.

Geef aan welke zaken je tijdens supervisie/intervisie-uren hebt besproken, wat je daarvan hebt geleerd en hoe je dit in de praktijk hebt toegepast. Vergeet niet aan te geven welke specifieke onderdelen van het 'Competence Framework' betrekking hebben op jouw ontwikkelingen en om welke manier van supervisie het gaat (bijvoorbeeld individueel, in een groep of met een collega).

Jouw supervisor dient gekwalificeerd te zijn en/of ervaring te hebben (omschrijf de kwalificaties en/of ervaring van jouw supervisor). Supervisiesessies kunnen een-op-een plaatsvinden, in een groep of met een collega.

Bij interventie moet minstens de helft +1 leden van de interventie groep uit coaches bestaan.

De onderwerpen /thema's waarmee de interventiegroep zich bezig heeft gehouden, zijn gerelateerd aan coaching en/of de uitoefening van het beroep van coach. Duur van de interventie is minstens 2 uur.

Om bovenstaande te bewijzen, dient jouw supervisor of een mede-intervisant het ingevulde overzicht te ondertekenen. Indien je meer dan één supervisor hebt, vul dan voor elke supervisor een apart overzicht in.

Vergeet niet het totaal aantal aan Coach Supervisie/Intervisie bestede uren in te vullen in verhouding tot het aantal gecoachte uren. Voor meer informatie over het niveau van reflectie en kennis verwijzen wij naar de opmerkingen op p.11

GOED VOORBEELD:

Datum	Aantal uren	Type	Reflectie	Toepassing in de praktijk	Competentie en VI
15/2/10	1	Groep	Ik heb geleerd dat ik een cliënt die ik niet graag mocht niet prikkelde omdat ik een eventueel conflict met hem wilde vermijden. Onze sessies leken erg oppervlakkig en hadden weinig invloed.	Tijdens de daaropvolgende sessie heb ik mijn gedachten wat betreft zijn commitment met hem gedeeld. Voor het eerst uitte hij zich openlijk over zijn frustraties op de werkvloer en met betrekking tot het feit dat hij naar een coach was 'gestuurd'.	Openstaan voor inzicht en ontwikkeling VI's: 20,39

ZWAK VOORBEELD:

Datum	Aantal uren	Type	Reflectie	Toepassing in de praktijk	Competentie en VI
15/2/10	1	Groep	Ik mocht de cliënt niet zo graag en prikkelde hem daarom niet zo.	Ik besloot hem meer te prikkelen en dat leek te helpen.	Openstaan voor inzicht en ontwikkeling VI's: 20,39

4.4 Beroepsbijdragen

Lidmaatschap van beroepsorganisaties op het gebied van coaching

Beschrijf van welke beroepsorganisatie(s) je lid bent en wat jouw rol is binnen deze organisatie(s).

Alleen voor Master Practitioners

Master Practitioner is de hoogste kwaliteitserkenning voor coaches binnen EMCC. Het is het 'meesterniveau': het niveau waarop kennis en kunde, houding en vaardigheden, theoretische concepten, methoden en technieken verbonden worden door de coach tot een uniek samenspel, een uniek coachzijn gebonden aan deze ene 'master', zodanig geïntegreerd dat de coach blijkt geeft van een uniek persoonlijk meesterschap in het coachen.

In het masterniveau liggen alle andere erkenningen besloten: een Master Practitioner Coach dient alle acht kerncompetenties en 112 deelcompetenties die EMCC heeft geformuleerd, te kunnen aantonen.

Een mastercoach voldoet aan hoge criteria met betrekking tot opleiding en ervaring, doorgaande persoonlijke en professionele ontwikkeling, bewezen praktijkvoering en zelfreflectie.

In het bijzonder onderscheidt de Master Practitioner Coach zich door de bijdrage die zij of hij levert aan het vakgebied van coaching. Deze bijdrage is in de eerste plaats kwalitatief van aard en kent tegelijk een bepaalde duurzaamheid, structuur of regelmaat. De bijdrage aan het vakgebied dient gericht te zijn op ontwikkeling en/of vernieuwing.

Toon aan dat je langdurig aanmerkelijke activiteiten hebt ontplooid die bijdragen tot de promotie, vernieuwing en ontwikkeling van de beroepsgroep en het vakgebied.. Nadere beschrijvingen van jouw activiteiten op dit gebied dienen als bewijs van jouw persoonlijke bijdragen.

Omschrijf gedetailleerd wat je doet of hebt gedaan en maak duidelijk hoe jouw activiteiten bijdragen of hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van het coachvak, zie verder de nadere richtlijnen van NOBCO/EMCC- NL. Deze ontwikkeling is de beslissende factor in de toetsing van je aanvraag. Schrijf in de eerste persoon enkelvoud en beschrijf jouw persoonlijke bijdragen.

Activiteiten die voldoen aan onze eisen zijn onder andere:

- het verrichten van werkzaamheden in naam van de EMCC of een andere relevante organisatie op het gebied van coaching;
- het geven van input bij praktijkgroepen (hierbij moet het gaan om het leiden van een workshop/demonstratie of het runnen van de groep en niet enkel deelname);
- onderzoeksactiviteiten;
- lezingen, artikels, publicaties;
- promotie van het coachvak (anders dan commerciële marketingactiviteiten).

Het aantal bijdragen is minder belangrijk dan de mate waarin is bijgedragen. Wanneer je bijvoorbeeld lid bent geweest van een EMCC-commissie waarbij jouw persoonlijke activiteiten een wezenlijke bijdrage hebben geleverd aan de ontwikkeling van het vak, kan dat reeds voldoende zijn. Voeg relevante informatie toe als bijlage(n) en verwijst daar duidelijk naar in je aanvraag. Wel stellen wij als eis dat je op minimaal twee terreinen een MP-bijdrage aan het vakgebied hebt geleverd, bijvoorbeeld én lezingen én deelname aan een commissie.

Criteria NOBCO/EMCC-NL voor Master Practitioner Coach.

De bijdrage aan het vakgebied wordt getoetst aan de hand van de volgende vier richtlijnen over de afgelopen vijf jaar (de periode van herregistratie).

Alle bijdragen die in dit kader worden ingezonden door de kandidaat-Master Practitioner Coach dienen te passen bij het Master Practitioner-niveau naar het oordeel van de assessoren. Genoemde richtlijnen zijn de volgende:

1. De bijdrage aan het vakgebied dient als geheel kwalitatief op Master Practitioner-niveau te zijn,
2. En gericht te zijn op ontwikkeling en /of vernieuwing,
3. En duurzaam of structureel van karakter te zijn, in ieder geval getuigend van een zekere regelmaat,
4. En over alle bijdragen aan vakgebied dient door de kandidaat gereflecteerd te zijn volgens de drieslag: **hoe** heeft kandidaat bijgedragen aan het vakgebied, **wat** is er door kandidaat in beweging gezet, **welke** ontwikkeling heeft kandidaat doorgemaakt hierdoor? Deze reflectie dient met de bijdrage te worden meegestuurd.

Bovenstaande richtlijnen kunnen praktisch worden ingevuld bijvoorbeeld door een substantiële bijdrage als, ter beoordeling van de assessoren:

- a. Een docentschap coaching van minimaal 200 uur aan een opleiding op (post) HBO niveau of in het kader van een EQA gecertificeerde opleiding.
- b. Supervisie/intervisie gegeven aan coaches (niet als deelnemer): minimaal 100 uur.
- c. Gegeven lezingen/workshops m.b.t. coaching van minimaal 100 uur met als doelgroep professionele coaches.
- d. Gepubliceerd boek over coaching, of artikelen van minimaal 1.000 woorden passend bij MP-niveau naar oordeel assessoren.
- e. Zitting hebben in een erkend bestuurs- of uitvoeringsorgaan, dat zich bezig houdt met de professionalisering van beroepscoaches (min. 200 uur)

- f. Wetenschappelijk onderzoek m.b.t coaching dan wel methodische ontwikkeling / ontwikkeling van studiemateriaal op HBO niveau voor onder a. genoemde opleidingen (minimaal 100 uur)
- g. Zodanige verbanden kunnen leggen tussen het coachvak en aanpalende vakgebieden dat een herkenbare bijdrage aan de ontwikkeling en vernieuwing van het coachvak erdoor wordt gestimuleerd.

4.5 Kwalificaties/deskundigheid

Je dient jouw deskundigheid vereist voor het niveau waarvoor je accreditatie aanvraagt te bewijzen. Dit staat beschreven in het EMCC 'Competence Framework' voor coaches.

Je hoeft dit onderdeel niet in te vullen wanneer je een coachtrainingsprogramma voor het niveau waarvoor je accreditatie aanvraagt succesvol heeft afgerond.

Je dient dan wel een bewijs van erkenning mee te zenden waarop de volgende gegevens staan vermeld:

- naam van de opleiding;
- cursusdata;
- jouw naam als houder van het certificaat van erkenning;
- de bevestiging dat de opleiding door de EMCC geaccrediteerd is (EQA);
- het niveau van de erkenning.

Je kunt hierbij denken aan een getuigschrift of een bevestiging op briefpapier van de opleidende instantie. Wanneer je accreditatie aanvraagt voor een niveau dat hoger is dan jouw EQA-erkenning, moet je dit onderdeel wel invullen en aan de hand van de vaardigheidsindicatoren bewijzen dat je over de vaardigheden beschikt die bij dat hogere niveau horen.

RICHTLIJNEN VOOR HET INDIENEN VAN BEWIJZEN VAN DESKUNDIGHEID

Onderstaande richtlijnen en uitgangspunten helpen je bij het structureren van de gevraagde bewijsstukken.

Hoe maak je gebruik van de competentienormen van de EMCC?

Wij raden je aan het EMCC 'Competence Framework' als leidraad te gebruiken zodat je er zeker van bent dat je voor alle competenties bewijzen van deskundigheid kunt overleggen.

De competenties zijn incrementeel, hetgeen betekent dat een coach ook dient te voldoen aan de competenties beschreven bij de lagere niveaus. Zo moet een coach die een aanvraag indient voor accreditatie op het niveau van Senior Practitioner laten zien dat hij tevens over de vaardigheden beschikt die staan beschreven onder de niveaus Foundation en Practitioner. Let er dus op dat je aantoont dat je voldoet aan alle vaardigheidsindicatoren tot en met het niveau waar je accreditatie voor aanvraagt. Indien je dat nuttig vindt, kun je ook beschrijven hoe je jouw kennis in de loop van de tijd hebt ontwikkeld.

Voor elk competentiegebied is er een lijst van vaardigheidsindicatoren waarvan je dient aan te tonen dat je deze beheerst. Waarschijnlijk kun je vanuit jouw praktijk aantonen dat je voldoet aan alle of een meerderheid van de vaardigheden die gelden voor jouw niveau. Wanneer er indicatoren zijn die voor jouw coachpraktijk niet relevant zijn, geef dan aan waarom dit zo is.

Wat wordt er gevraagd?

Voor elk onderdeel van het 'Competence Framework' word je gevraagd aan te tonen wat je weet van het competentiegebied en hoe je dit in de uitoefening van je beroep hebt toegepast.

1. Wat je weet

In plaats van enkel een overzicht van de door jou gebruikte informatiebronnen (cursussen, boeken etc.) zouden wij graag een **samenvatting van je inzicht** van je ontvangen met betrekking tot het competentiegebied op het niveau waarvoor je accreditatie aanvraagt.

2. Hoe je dit hebt toegepast in je beroepsuitoefening

Hier dien je door middel van **specifieke voorbeelden** aan te geven op welke manier je de inzichten in de uitoefening van je beroep hebt toegepast.

CASESTUDIES

Om een duidelijkere context te schetsen van jouw getuigenissen, **dien je casestudymateriaal mee te zenden** van een cliënt of cliënten met wie je hebt gewerkt. (Hierbij kan het gaan om een of meerdere cliënten.) Op deze manier krijgt de assessor een duidelijk beeld van hoe het is om door jou gecoacht te worden en waarom je jouw kennis op een bepaalde manier toepast.

De opmaak en stijl waarin je je aanvraag indient is minder belangrijk dan het volgen van de beschreven richtlijnen: laten zien dat je over competenties beschikt door duidelijk te beschrijven wat je weet, hoe je deze competenties toepast en wat je hiervan hebt geleerd.

Het is belangrijk dat je de stukken waar je het bewijs levert voor de competenties en vaardigheden markeert. Geef hierbij specifiek aan wat je weet en hoe je dit toepast in jouw coachpraktijk en verwijs duidelijk naar de vaardigheden door het nummer van de bijbehorende vaardigheidsindicator (VI) in te vullen in de tweede kolom.

Het voorbeeld hieronder kan je helpen bij het structureren van jouw casestudy en laat zien hoe je de competentiegebieden en vaardigheden (afgekort als VI's) waar de study betrekking op heeft kunt aangeven. In dit voorbeeld zijn de gevolgde denkprocessen en gebruikte kennis door middel van een andere kleur gemarkeerd.

GOED VOORBEELD:

Dit voorbeeld bevat een goede samenvatting van het inzicht van de kandidaat wat betreft "Relatiemanagement" op het niveau van Practitioner en reële voorbeelden van hoe deze inzichten zijn toegepast.

4. RELATIEMANAGEMENT Creëert en behoudt op deskundige wijze een effectieve relatie met de cliënt en eventueel de opdrachtgever.	VI NR
<p>Wat u weet:</p> <p>Psychologisch gezien voelen wij ons eerder op ons gemak bij mensen die op ons lijken of met wie wij dezelfde interesses delen. Onze relaties zijn in communicatief en inzichtelijk opzicht effectiever wanneer we ons omgeven met mensen die op een manier reageren die we verwachten en begrijpen (bijv. hetzelfde reageren en communiceren).</p> <p>NLP draagt veel bij aan het begrijpen van stijl en taal, variërend van basisprincipes zoals "spiegelen, matchen, afstemmen" tot complexere begrippen als representatieve systemen (verbaal, auditief, kinesthetisch) en denkwijzen en verwerkingsmethodes (globaal versus precies en naartoe bewegen versus vanaf bewegen).</p> <p>Gelezen (o.a.): NLP at Work Sue Knight</p> <p>De werken van Jung helpen persoonlijke eigenschappen te verklaren en uiteen te zetten hoe deze van invloed zijn op communicatiestijl en taal. De MBTI die uit zijn werken is afgeleid bevat vier dimensies die ons helpen om onze voorkeuren en die van anderen te zien met betrekking tot hoe we tegen de wereld aankijken, hoe we aan onze informatie komen, hoe we beslissingen nemen en hoe we onszelf organiseren.</p> <p>Social Styles, eveneens gebaseerd op de werken van Jung, definieert vier stijlen die zijn gebaseerd op twee dimensies: assertief versus voorzichtig en taakgericht versus mensgericht. (Expressief, Stabiel, Direct, Precies)</p>	12 13 51

Hoe je dit hebt toegepast in je coachpraktijk: Toen ik net was begonnen als coach, concentreerde ik mij op het taalgebruik van de cliënt en probeerde ik dit te spiegelen.	
Nu ik meer ervaring heb opgedaan, ben ik mij bewust geworden van een grotere complexiteit in stijlen. Nu werk ik met besef van mijn eigen stijl (ENTJ) en taal en kijk ik in hoeverre dit past bij de stijl van de cliënt en hoe ik de verstandhouding en het vertrouwen kan verbeteren. Zo werkte ik afgelopen jaar met een cliënt met een hele gecontroleerde, langzame en on-emotieve stijl (Precise Social Style); het tegenovergestelde van mijn stijl (Expressive). Voordat ik sessies met deze cliënt had, oefende ik met diep en langzaam ademen om zo dichterbij hem te komen. Ik heb nooit geprobeerd om hem na te doen, maar alleen om een beetje meer te zijn zoals hij. Doordat ik de tijd nam om na te denken, langzamer sprak en heel kalm bleef, heb ik een goede werkrelatie kunnen opbouwen met deze cliënt.	12 13 51

ZWAK VOORBEELD:

Dit voorbeeld bevat enkel de informatiebron en geeft geen blijk van het inzicht van de kandidaat. Er wordt slechts algemeen verwezen naar de toepassing van de inzichten zonder dat de verklaring door voorbeelden wordt onderschreven.

4. RELATIEMANAGEMENT	VI NR
Creëert en behoudt op deskundige wijze een effectieve relatie met de cliënt en eventueel de opdrachtgever.	
<p>Wat je weet:</p> <p>MBTI-training</p> <p>Waarvoor gelezen: “NLP at Work” van Sue Knight Een selectie van de werken van Jung</p> <p>Communicatiestijlen: 3-daags programma van de Acme Training Academy</p>	12 13 51
<p>Hoe je dat hebt toegepast in je coachpraktijk:</p> <p>Wanneer ik werk ben ik mij bewust van mijn eigen stijl en denk ik erover na in hoeverre deze past bij die van mijn cliënt en hoe ik de verstandhouding met en het vertrouwen van mijn cliënt kan verbeteren.</p>	12 13 51

REFERENTIES EN VERWIJZINGEN

Wanneer je wilt verwijzen naar andere onderdelen van je aanvraag (bijvoorbeeld het leerjournaal of overzicht van supervisie) of naar andere stukken, gebruik dan onderstaand voorbeeld om te verwijzen naar de onderdelen die het bewijs voor elke competentie bevatten.

Verwijs duidelijk naar jouw casestudy door de paginanummers en paragrafen of regelnummers weer te geven zoals gedaan is in het volgende voorbeeld:

7. GEBRUIK VAN MODELLEN EN TECHNIEKEN	VI NR
Past modellen, hulpmiddelen, technieken en ideeën toe buiten de gewone communicatievaardigheden om zo inzicht en ontwikkeling te bewerkstelligen. <i>Wat je weet:</i> Zie: Casestudy 1, BIJLAGE 6, Pagina 2, Regels 13-27	93, 94
Hoe je dit in je coachpraktijk hebt toegepast: Zie: Casestudy 1, BIJLAGE 6, Pagina 2, Regels 28-33	93, 94

Het is belangrijk om jouw aanvraag zorgvuldig na te lezen en te controleren of alle competenties uit het 'Competence Framework' en alle vaardigheden (VI's) aan bod zijn gekomen, direct of door middel van een (kruis)verwijzing. Wanneer je ontdekt dat je een vaardigheid mist die wel bij het niveau hoort waarvoor je accreditatie aanvraagt, zorg dan voor extra bewijsstukken. Wanneer er een goede reden is waarom deze vaardigheidsindicator niet van toepassing zijn op jouw beroepsuitoefening, vul dit dan duidelijk in in jouw portfolio.

4.6 Reflecties

Conform de "good practice" zouden wij graag van je horen wat jouw reflecties zijn op het aanleggen van jouw portfolio en wat je daarvan hebt geleerd.

Dit mag in elke stijl worden geschreven. We willen graag van je horen:

wat jouw reflecties zijn op het invullen van de aanvraag
in hoeverre en op welke manier dit heeft bijgedragen aan jouw ontwikkeling en training als coach
wat er volgens jou veranderd zou moeten worden aan deze aanvraagprocedure
wat voor ondersteuning heb je gemist bij het invullen van de aanvraag

Dit onderdeel mag niet meer dan 100 woorden bevatten.

5. DE AANVRAAG INDIENEN

Wij verzoeken je vriendelijk jouw aanvraag als één volledig dossier in te dienen, bestaande uit een volledig portfolio en alle aanvullende documenten. De aanvraag moet worden ingediend bij de NOBCO/EMCC-NL.

Wanneer jouw aanvraag klaar is om verstuurd te worden, moeten er nog drie stappen gevolgd worden:

Stap 1

Vul het online 'aankondigings'- formulier in om ons te laten weten dat je van plan bent jouw aanvraag in te dienen. Op deze manier kunnen wij je betaling aan jouw aanvraag koppelen.

Stap 2

Je krijgt een factuur betreffende jouw aanvraag.

Stap 3

Stuur je compleet ingevulde aanvraag per mail naar: eia@dnv.nl.

Wij raden je aan een kopie van de volledige aanvraag te bewaren voor jouw eigen administratie. De ingestuurde versies worden niet geretourneerd.

Jouw aanvraag wordt pas na ontvangst van de betaling in behandeling genomen.

Een ontvangstbevestiging zal worden verstuurd nadat de aanvraag en jouw betaling zijn ontvangen. Jouw aanvraag wordt dan gecontroleerd op volledigheid. (Wanneer jouw aanvraag niet compleet of op correcte wijze ingevuld is, zul je worden verzocht de aanvraag opnieuw in te dienen. Hiervoor kan een extra vergoeding gevraagd worden.)

Terwijl jouw aanvraag wordt beoordeeld kan het zijn dat DNV of jouw assessor je verzoekt aanvullende informatie/bewijsstukken toe te sturen.

Wanneer jouw aanvraag is beoordeeld, zal deze samen met de aanbeveling van jouw assessor naar het toetsingspanel van NOBCO/EMCC- NL gestuurd worden ter toetsing.

Wanneer jouw aanvraag negatief wordt beoordeeld, maar je wel aan meer dan 50% van de criteria voldoet, krijg je de mogelijkheid je aanvraag opnieuw in te dienen tegen gereduceerde kosten en binnen een bepaalde periode (normaliter 3 maanden).

Wanneer jouw aanvraag aan minder dan 50% van de criteria voldoet, zal jouw aanvraag negatief worden beoordeeld.

6. KOSTEN

De toetsingsprocedure is kwalitatief hoogstaand en vergt veel inspanning; er worden veel en complexe bewijsstukken beoordeeld. Hierdoor zijn de accreditatiekosten in 2012 als volgt:

Accreditatiekosten

	Foundation	Practitioner	Senior Practitioner	Master Practitioner
Met EQA-certificaat	€ 295,-	€ 345,-	€ 665,-	€ 815,-
Indienen van bewijzen van deskundigheid (Geen EQA-certificaat)	€ 385,-	€ 475,-	€ 795,-	€ 975,-

(Bedragen zijn exclusief BTW)

Geldigheidsduur

Jouw accreditatie is vijf jaar geldig, maar enkel in combinatie met een geldige aansluiting bij de NOBCO.

7. CHECKLIST

Gebruik onderstaande checklist om er zeker van te zijn dat jouw aanvraag compleet is.

1	Volledig portfolio	<input type="checkbox"/>
2	Kopie voor eigen administratie	<input type="checkbox"/>
3	Aanvullende informatie; bijgevoegd en voorzien van duidelijke verwijzingen	<input type="checkbox"/>
4	Referenties van cliënten; bijgevoegd en voorzien van duidelijke verwijzingen	<input type="checkbox"/>
5	Getekende verklaringen;	<input type="checkbox"/>
6	Kopie van de aanvullende documenten voor eigen administratie	<input type="checkbox"/>