



CH-Q, een nieuwe vorm voor (h)erkennen van kwaliteiten

CH-Q is een loopbaaninstrument voor zelfmanagement van competenties

Met deze factsheet wordt informatie gegeven over de mogelijkheden en opbrengsten van de methode CH-Q. CH-Q is breed inzetbaar. We richten ons in deze factsheet speciaal op de voordelen voor het Midden- en Kleinbedrijf. Hoewel ontwikkeling van medewerkers in het MKB lang niet altijd gemeengoed is kan het inzetten van CH-Q zowel voor het bedrijf als de medewerker voordeel bieden.

Voordelen CH-Q

Door medewerkers een CH-Q training te laten volgen, zorgen werkgevers ervoor dat zij een beter zicht krijgen op hun competenties en een planning maken gericht op ontwikkeling. De organisatie profiteert hiervan, omdat dit gemotiveerde en loopbaanbewuste medewerkers oplevert. Een medewerker of werkzoekende die in kaart brengt wie hij (of zij) is, wat hij wil en wat hij kan raakt meer betrokken bij zijn werk, neemt bewustere ontwikkelstappen en voelt zich gewaardeerd door de werkgever.

Dit leidt tot:

- een hogere arbeidsproductiviteit;
- betere benutting van het informele leren op de werkvloer;
- meer betrokkenheid bij trainingen en opleidingen;
- minder ziekteverzuim.

Doelgroep

Een CH-Q traject kan in eerste instantie worden gegeven aan bedrijfsbegeleiders, loopbaanbegeleiders, trajectbegeleiders van intermediaire organisaties die de CH-Q methode in willen zetten voor het MKB. Daarna kunnen deze begeleiders zelf trainingen gaan verzorgen voor de medewerker in het MKB.

Opbrengst CH-Q traject

De opbrengst van een CH-Q traject kan zijn (afhankelijk van het doel dat u of uw organisatie voor ogen heeft met het traject en de invulling er van):

1. Impuls aan zelfmanagement van competenties en loopbaansturing voor deelnemers.
1. Positieve kijk op eigen kwaliteiten en mogelijkheden binnen opleiding en (toekomstig) beroep.
2. Een eigen trainings- of begeleidingsmethodiek voor zelfmanagement van competenties, inclusief instrumenten voor een of meerdere doelgroepen binnen de eigen instelling.
3. Portfolio met overzicht en bewijslast van competenties (formeel en informeel). Het portfolio kan de basis zijn voor een Ervaringscertificaat (www.ervaringscertificaat.nl) of Ervaringsprofiel (www.ervaringsprofiel.nl). Dit kan leiden tot deelcertificaten, verkorte opleidingen of diplomering van erkende kennis en ervaring.

CH-Q is met succes ingezet in het Loopbaantraject Bouw en Infra.

Sabine Baltussen, een van de trajectbegeleiders, vertelt over haar ervaringen:

'CH-Q is een erg goed doordachte en complete aanpak waar we goede ervaringen mee hebben opgedaan. De methode is in het Loopbaanproject Bouw samen met een aantal andere instrumenten ingezet om 15 mensen te helpen met hun oriëntatie op andere functies.' CH-Q is een goede methode gebleken om snel de mogelijkheden van de mensen in kaart te brengen. Het veraste de deelnemers over hoeveel meer ervaring en vaardigheden ze beschikten dan ze voor deelname aan het programma hadden gedacht. Het duidelijk zichtbaar maken van kennis en vaardigheden leidde er toe dat de cursisten een beter beeld kregen van zichzelf zich beter leerden presenteren en op een andere manier naar vacatures gingen kijken...'





CH-Q, een nieuwe vorm voor (h)erkennen van kwaliteiten

Voorwaarde om met CH-Q aan de slag te gaan

Een bedrijfs- of loopbaanbegeleider doorloopt zelf eerst de training voor hij of zij deze toepast op deelnemers (double loop leren).

CH-Q kent een getrappt systeem van certificering. Iedereen start met niveau 1 waarin de eigen bewustwording centraal staat (wie ben ik? Waar liggen mijn kracht en mijn passie? Hoe kan ik dat omzetten in daden?). Hiervoor ontvangt de begeleider een certificaat op CH-Q niveau 1. Vervolgens gaat de begeleider een pilot van een CH-Q programma op voorbereiden en uitvoeren voor een specifieke doelgroep. Hierdoor kan de begeleider doorgroeien naar trainer CH-Q.

Opzet en inhoud CH-Q training, niveau 1 (zelfmanagement van competenties)

De CH-Q methode kent een eenduidige instrumentarium, zoals een portfolio, een actieplan en diverse prikkelende interactieve opdrachten.

Hoofdlijnen van de CH-Q niveau 1 training

Hieronder vindt u een globaal overzicht van de training op niveau 1. De inhoud wordt verder vormgegeven op basis van de doelen en wensen van de klant.

- *Dagdeel 1 en 2: kennismaken met de CH-Q methode. Definitiebepalingen. Start in kaart brengen eigen kwaliteiten en competenties aan de hand van persoonlijke ontwikkelingen van vroeger tot nu (start opbouw eigen portfolio).*
- *Dagdeel 3: In kaart brengen kwaliteiten en competenties aan de hand van persoonlijke en werkgerichte activiteiten en taken.*
- *Dagdeel 4: In kaart brengen kwaliteiten en competenties met behulp van functieprofiel, voorbereiding eigen actieplan.*
- *Dagdeel 5: Presenteren persoonlijk actieplan, persoonlijk competentieprofiel en/of eigen portfolio.*

Tijdpad en locatie

De trainingsduur van CH-Q niveau 1, is 20 uur, verdeeld over vijf dagdelen. Daarnaast besteden de deelnemers ongeveer twee à drie dagen 20 uur aan huiswerkopdrachten. De training wordt verzorgd door een CH-Q gecertificeerde trainer. De trainingdagen dienen met tussenpozen gepland te worden in verband met het uitvoeren van huiswerkopdrachten. De planning wordt altijd samen met de opdrachtgever opgesteld.

Meer informatie

<http://loopbaan.lerenenwerken.nl>

www.ch-q.nl

Deze factsheet is gemaakt door Euroguidance Nederland, voor het project Loopbaan en Leercultuur in het MKB (looptijd 2010). Opdrachtgever is de Projectdirectie Leren en Werken. Doel van het project is het stimuleren van de ontwikkeling van medewerkers in het MKB.

