

Competent.

VAKMANSCHAP IS MEESTERSCHAP

NAAM

Sofieke Schiphorst

OPLEIDING

Human Resource Management
Fontys Hogeschool Tilburg

STUDIEJAAR

Afstudeerfase

STUDENTNUMMER

2174787

DATUM

9 mei 2014

OPDRACHTBEGELEIDER

Nick Heijder

Managementsamenvatting

"Competenties, wat zijn dat?"

Dat is de eerste reactie die ik kreeg toen ik begon met mijn onderzoek bij studenten uit het wetenschappelijk onderwijs (WO). Ik begon aan dit onderzoek met de verwachting dat studenten op de universiteit zich niet bezig houden met hun eigen competenties en ontwikkeling en daar niet toe worden gemotiveerd vanuit de universiteit. Deze verwachting was gebaseerd op mijn eigen ervaringen op de universiteit, waar ik anderhalf jaar heb gestudeerd, en op de ervaringen van WO-studenten om me heen. Ik had in de afgelopen jaren geobserveerd dat die WO-studenten allerlei verschillende zaken ondernamen binnen en buiten hun opleiding, maar dat het daar ook bij bleef. Ze dachten niet na over wat al deze ervaringen met ze deed en wat het hen opleverde. Deze observatie zette mij aan het denken.

Door verder onderzoek te doen bij WO-studenten, bleek mijn verwachting gegrond. Ik ben met een aantal studenten in gesprek gegaan om erachter te komen hoe zij met hun eigen ontwikkeling omgaan. Ik wilde vooral te weten komen in hoeverre ze zich bewust zijn van hun competenties en of ze vanuit de universiteit begeleiding krijgen om dit bewustzijn te vergroten. Uit deze gesprekken heb ik kunnen concluderen dat WO-studenten zich niet bezig houden met hun eigen competenties of kwaliteiten en niet worden begeleid in hun ontwikkeling vanuit de universiteit. Een groot nadeel hiervan is dat WO-studenten ook niet voorbereid zijn om de arbeidsmarkt te betreden. Dat is in principe ook niet waar de universiteit haar studenten voor opleidt, echter is dat wel de toekomst waar grotendeels van de studenten uiteindelijk voor kiest.

Dit is was voor mij de reden om een product, in de vorm van een applicatie, te ontwikkelen. Helaas bleek het niet mogelijk te zijn om een werkende mobiele/tablet applicatie te ontwikkelen. Wel heb ik de applicatie kunnen ontwerpen in Adobe InDesign, waardoor het product uiteindelijk wel het uiterlijk van een tablet applicatie heeft.

De applicatie 'Competent.' zorgt ervoor dat WO-studenten de controle kunnen nemen over hun eigen ontwikkeling. Om dit te bereiken moeten ze input leveren over hun opleidingen, werkervaringen en andere ervaringen. Na het invoeren van deze informatie in de applicatie, moeten ze competenties gaan koppelen aan deze ervaringen. Hierbij kunnen ze uit 32 competenties kiezen, die in 2010 zijn opgesteld door VSNU-NOA voor het '*Competentie Instrument Nederlandse Universiteiten*'. Ze kunnen in de applicatie uitgebreide informatie over deze competenties vinden. Om ervoor te zorgen dat WO-studenten voorbereid zijn om de arbeidsmarkt op te gaan en om te gaan solliciteren, moeten ze dieper ingaan op hun competenties. Dit kunnen ze doen door voor iedere competentie START-vragen te beantwoorden. De START-methode wordt wereldwijd toegepast bij het voeren van selectie-interviews. Er wordt ingegaan op specifieke situaties waarin de student heeft aangetoond over een bepaalde competentie te beschikken. Door deze vragen te beantwoorden, zal de student meer inzicht krijgen in de eigen competenties. Ook bereiden de vragen de student voor op mogelijke sollicitatiegesprekken in de toekomst. Zo blijkt dat de applicatie een grote toegevoegde waarde kan hebben voor WO-studenten.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	pagina 1
Voorwoord	pagina 4
Inleiding	pagina 5
Aanleiding	pagina 6
Thema	pagina 7
Visie	pagina 8
Beschrijving product	pagina 9
Vorm	
Inhoud	
Methodische verantwoording	pagina 20
Onderzoeksstrategieën	
Dataverzameling - theorie	
Doelgroep	
Interviews	
Observaties	
Deskresearch	
Toetsing & toegevoegde waarde	
Verantwoording product	pagina 22
Bestaande producten	
Het product	
Toepassing	
Relevantie	
Literatuur	pagina 30
Bijlagen	pagina 31
Bijlage 1: Het Competentie Instrument	

Voorwoord

Voor u ligt het document dat hoort bij het product van de afstudeeropdracht 'Vakmanschap is Meesterschap' in het kader van de afstudeerfase van de opleiding Human Resource Management aan de Fontys Hogeschool Tilburg.

'Vakmanschap is Meesterwerk' is een opdracht waarbij creativiteit en innovativiteit centraal staan. Ik ben iemand die graag creatief bezig is, dus ik was erg enthousiast om aan deze opdracht te beginnen. Mijn idee voor deze opdracht ontstond dan ook vrij snel nadat we te horen hadden gekregen wat de opdracht inhield. Ik wist direct wat ik voor product ik wilde ontwikkelen. Ondanks dat mijn idee voor dit product vroeg in het proces was ontstaan, kwam ik nog wel een aantal obstakels tegen. Ik wilde heel graag een applicatie ontwikkelen die op een mobiele telefoon/tablet zou werken. Ik heb veel energie gestoken in mijn zoektocht naar een manier om dit te verwezenlijken, maar het mocht niet baten. Mijn oorspronkelijke idee was om de applicatie in samenwerking met een student van een technische opleiding te ontwikkelen. Ik heb met meerdere opleidingen contact gehad waarbij studenten leerden om mobiele applicaties te ontwikkelen, maar het lukte niet om hier de volgende stap mee te zetten. Het is jammer dat het niet is gelukt om een samenwerking met de Fontys opleiding ICT tot stand te brengen, want in mijn ogen zou dat een verrijking zijn geweest voor dit product en voor Fontys.

Uiteindelijk ben ik tot de conclusie gekomen dat er niet voldoende tijd was om verder te zoeken naar iemand waarmee ik samen deze applicatie kon ontwikkelen. Ik heb besloten om het product in Adobe InDesign te ontwerpen, zodat het er nog wel uit zou zien als een echte mobiele/tablet applicatie. Hopelijk is dat gelukt.

Het liefste zou ik een stap verder willen gaan met dit product, door de inhoud van de applicatie aan te scherpen en dit uitgebreid te testen. Uiteindelijk zou ik de applicatie daadwerkelijk willen laten bouwen. Ik ben er van overtuigd dat dit product een belangrijk hulpmiddel kan zijn bij de persoonlijke ontwikkeling van mensen. Ik hoop dat anderen dat ook zo zullen zien.

Er zijn een aantal mensen die een bijdrage hebben geleverd aan de totstandkoming van dit product. Ten eerst wil ik mijn ouders en zusjes bedanken. Zij waren mijn 'brainstormpartners' en hebben een belangrijke positie ingenomen in het proces van creativiteit en innovativiteit. Ook wil ik mijn medestudent Nieves Montez y Perez bedanken. Wij elkaar zoveel mogelijk geprobeerd te helpen bij het ontwikkelen van onze producten en hebben hier constant contact over gehad. Ze heeft me meerdere malen aan het denken gezet over mijn product. Ik heb hier enorm veel aan gehad. Tot slot wil ik mijn opdrachtbegeleider Nick Heijder bedanken. Zijn enthousiasme voor mijn product heb ik echt gewaardeerd.

Inleiding

Gedurende de afgelopen vier jaar ben ik bij deze opleiding ondergedompeld in het competentiedenken. Dit begon met de kennismaking met de acht beroepscompetenties waarin ik me in vier jaar tijd moest gaan ontwikkelen. Deze beroepscompetenties zijn een belangrijk aandachtsgebied geweest tijdens de gehele opleiding. Vervolgens zijn we gaan kijken naar competenties in het HRM-werkveld. We hebben geleerd om gesprekken te voeren over de competenties van mensen door gebruik te maken van verschillende methodieken. Ook hebben we ons gericht op de ontwikkeling van deze competenties en welke stappen hierbij genomen moeten worden.

In de eerste twee jaar van deze opleiding hebben we vooral theoretische kennis hierover opgedaan. Daarnaast hebben we door middel van vaardigheidslessen geleerd hoe we dit in de praktijk moeten toepassen.

Pas in de laatste twee jaar van mijn studie, tijdens mijn stages, heb ik een echte interesse ontwikkeld in competenties en in de manier waarop organisaties hiermee omgaan. Ik heb kunnen zien hoe HR gebruik maakt van competenties in de praktijk en hoe belangrijk het is voor een individu om zich bewust te zijn van zijn/haar eigen competenties.

Deze interesse staat aan de basis van het product dat ik heb ontwikkeld voor de afstudeeropdracht 'Vakmanschap is Meesterschap'.

Het product dat ik voor deze afstudeeropdracht heb ontwikkeld is een mobiele/tablet applicatie voor universitaire studenten die in de nabije toekomst, na afloop van hun studie, zullen gaan solliciteren naar een baan. Door middel van deze applicatie worden ze bewust gemaakt van de competenties die ze hebben ontwikkeld door hun opleiding, maar ook door ervaringen die ze buiten de opleiding hebben opgedaan. Met behulp van de applicatie leren de studenten om zichzelf vragen te stellen over hun competenties, zodat ze voorbereid zijn op de vragen die gesteld zullen worden tijdens sollicitatiegesprekken.

De universitaire studenten leren zo om hun ervaringen en competenties op de juiste manier in te zetten.

Aanleiding

Ieder jaar op eerste kerstdag organiseert mijn familie een kerstdiner. Zo ook op 25 december 2013, waar het idee voor dit product is ontstaan.

Tijdens de borrel voorafgaand aan het diner voerde ik een gesprek met mijn neef over het belang van competenties. Mijn neef zat toen in de opleidingscommissie van zijn opleiding Sociologie aan de 'Universiteit van Amsterdam' (UvA).

Wat mij vooral is bijgebleven van het gesprek, is dat mijn neef had geconstateerd dat het wetenschappelijk onderwijs (WO) haar studenten onvoldoende voorbereid op de arbeidsmarkt. Dit baseerde hij op zijn eigen ervaringen met het wetenschappelijk onderwijs en op de ervaringen van medestudenten die hij via de opleidingscommissie te horen had gekregen.

Door deze constatering werd ik nieuwsgierig naar de oorzaak ervan. Ik wilde erachter komen of er waarheid zat in deze constatering en waarom er dan geen goede aansluiting bestaat tussen het wetenschappelijk onderwijs en de arbeidsmarkt.

Om erachter te komen of dit niet alleen het geval was op de UvA, ben ik het gesprek aangegaan met meerdere studenten van verschillende universiteiten en van verschillende studies in Nederland.

Thema

Het wetenschappelijk onderwijs op universiteiten, bereidt studenten voor op een toekomst in de wetenschap. Dit doen ze door de studenten tijdens de opleiding uitgebreid onderzoek te laten verrichten. Uiteindelijk kiest grotendeels van de universitaire studenten toch voor een meer praktijkgerichte carrière op de arbeidsmarkt. Bij de meeste universitaire opleidingen krijgen ze echter geen handvatten aangereikt die gebruikt kunnen worden bij het betreden van de arbeidsmarkt.

Het is van belang dat afgestudeerden de arbeidsmarkt opgaan met voldoende kennis van hun eigen kwaliteiten. Ze moeten weten welke sterke en zwakke kanten ze hebben, maar ook hoe zij zich in het verleden hierin hebben ontwikkeld. Dat is de beste manier waarop ze bewijs kunnen leveren van hun kwaliteiten.

Tegenwoordig doen WO-studenten allerlei ervaringen op voor, tijdens en na hun studie. Als mensen worden we beïnvloed door onze ervaringen en dragen deze ervaringen bij aan wie we zijn als persoon. WO-studenten wordt niet geleerd hoe ze hun ervaringen kunnen omzetten in competenties en hoe ze die kunnen inzetten bij het betreden van de arbeidsmarkt. Over het algemeen bieden universiteiten hierbij geen begeleiding.

Over het thema competenties is veel informatie te vinden op internet en in literatuur, maar er is haast niets te vinden over de competenties die studenten op universiteiten opdoen. Dat geeft al aan dat er vrijwel niet met competenties wordt gewerkt op universiteiten. Voor WO-studenten is het thema competenties een nieuwe manier van denken. Als ze met competenties gaan werken, moeten ze kritisch naar zichzelf leren kijken en reflecteren op hun eigen gedrag. Het kan ze helpen om hun eigen ontwikkeling te managen en te sturen.

Visie

Het wetenschappelijk onderwijs bereidt zijn studenten onvoldoende voor op de toekomst. Na onderzoek te hebben gedaan naar de thematiek waar deze opdracht betrekking op heeft, ben ik tot deze conclusie gekomen.

Op universiteiten wordt uitgebreid aandacht besteed aan het uitvoeren van onderzoek, maar haast niet aan de ontwikkeling van de studenten. Dit sluit absoluut niet aan op de realiteit dat grotendeels van de WO-studenten de arbeidsmarkt op gaat en niet in het onderzoek terecht komt.

Alle WO-studenten ontwikkelen zich tijdens hun studie, maar het zou een enorme meerwaarde zijn als zij ook zouden leren om bewust stil te staan bij deze ontwikkeling.

Veel WO-studenten zullen niet bekend zijn met de term competentie of met de betekenis ervan, terwijl het voor hen van groot belang is om te leren hoe ze hun eigen competenties kunnen inzetten. Het proces waarin deze studenten zich bewust worden van hun eigen competenties en de manier waarop ze hiermee om moeten gaan is naar mijn mening cruciaal voor hun toekomst op de arbeidsmarkt. Dit proces zal niet plaatsvinden zonder begeleiding. Vanuit universiteiten wordt deze begeleiding niet geboden, dus moet daar een alternatief voor zijn.

Dit product is het beste alternatief. Studenten, die zich niet bewust zijn van hun eigen competenties, kunnen de applicatie 'Competent.' downloaden op hun mobiele telefoon of tablet en ze er kunnen er meteen mee aan de slag. Deze applicatie zal vooral voor WO-studenten een belangrijk hulpmiddel zijn. Door de gevraagde input in te voeren en voldoende tijd te nemen om hier over na te denken, zal de applicatie een profiel genereren voor de student waaruit zijn/haar competenties blijken.

Naar mijn mening is het een groot voordeel dat de studenten begeleiding krijgen vanuit de applicatie in de vorm van informatie, maar zelf de hoofdrol blijven spelen. Ze hebben zelf de touwtjes in handen en ze zijn er zelf verantwoordelijk voor om zoveel mogelijk uit de applicatie te halen. Of de applicatie een succes is, hangt volledig af van de individuele gebruiker. Men moet zelf de controle nemen over de eigen ontwikkeling. Hierdoor wordt het product naar mijn mening nog sterker.

Beschrijving product

Vorm

Er is gekozen om dit product uit te voeren als mobiele/tablet applicatie.

Er wordt tegenwoordig een enorme hoeveelheid informatie verspreid via mobiele telefoons. De mobiele telefoon heeft men altijd bij de hand, waardoor men op een eenvoudige en snelle manier gebruik kan maken van dit product.

Volgens Rohde, Mirani & Eilander (2010) kan informatie niet sneller stromen dan via mobiele telefoons. Wanneer iedereen over alles mobiel gaat communiceren, wordt het push – pull effect sterker. Consumenten zullen bijvoorbeeld bereid zijn om informatie over zichzelf te verstrekken als dit betekent dat ze vlotter en doeltreffender bediend kunnen worden. Dat kan ook van toepassing zijn op dit product. Mensen zijn bereid om meer informatie over zichzelf te geven (push), zolang ze er zelf iets uit kunnen halen (pull). Zo zullen mensen door deze applicatie, waar ze zelf de input voor moeten leveren, op een doeltreffende manier bewust worden gemaakt van hun persoonlijke competenties en worden klaargestoomd om deze in te zetten bij het betreden van de arbeidsmarkt.

Het is van belang dat de applicatie ook geschikt is voor tablets, aangezien de hoeveelheid input die gegeven moet worden door de gebruiker kan variëren. Als er veel input moet worden gegeven, kan het praktisch gezien handiger zijn om dit in te voeren in de applicatie door middel van een tablet. Het scherm van een tablet is groter dan dat van een mobiele telefoon, waardoor ook het toetsenbord groter is en men bij typen gebruik kan maken van alle vingers ten opzichte van slechts de twee duimen. Het is daardoor mogelijk om sneller te typen op een tablet dan op een mobiele telefoon. Als er veel tekst ingevoerd moet worden, kan men er dus voor kiezen om dit op een tablet te doen.

Ondanks de vele pogingen is het niet gelukt om de applicatie daadwerkelijk door iemand te laten bouwen.

Vormgeving

Het product is vormgegeven als applicatie om een zo realistisch mogelijk beeld neer te zetten van hoe de applicatie op een mobiele telefoon/tablet eruit zou komen te zien.

Het product is vormgegeven als een applicatie voor een tablet, zodat deze tijdens de Performance van 'Vakmanschap is Meesterschap' kan worden gepresenteerd op een tablet, om een zo realistisch mogelijk beeld van het product neer te zetten.

Inhoud

Gebruikte methodiek

Competenties

De competenties die in deze applicatie worden gebruikt zijn afkomstig uit het 'Competentie Instrument voor de Nederlandse Universiteiten' dat is opgesteld in november 2010 door NOA in opdracht van de VSNU. NOA is een psychologisch adviesbureau en heeft een goede band met de Vrije Universiteit (VU). Er is uitgebreid onderzoek verricht om te komen tot competenties die breed toepasbaar zijn binnen de Nederlandse Universiteiten en die stabiel blijven in de tijd.

Een groot nadeel van het competentie instrument, is dat het is ontwikkeld voor de universitaire medewerker en dus niet voor de universitaire student. Na onderzoek te hebben gedaan, bleek het niet mogelijk om een soortgelijk instrument of model te vinden dat gericht is op universitaire studenten.

Het bovengenoemde competentie instrument zou echter ook enigszins van toepassing kunnen zijn op de universitaire student.

"In dit instrument gaat het om het sturen op die competenties die een bijdrage leveren aan het behalen van de doelstellingen van de universiteiten. Het competentie instrument draagt bij aan het ontwikkelen van competenties in het kader van professionele en persoonlijke ontwikkeling van de universitaire medewerker. Het instrument zorgt voor een gemeenschappelijke taal als het gaat over competenties en gedrag." (VSNU-NOA, 2010).

In het competentie instrument zijn 32 competenties opgenomen en onderverdeeld in vijf clusters. De competenties zijn gekozen op basis van uitgebreid onderzoek bij Nederlandse universiteiten, waarbij gekeken is naar een groot aantal functies. Door de hoeveelheid en diversiteit aan competenties kan het competentie instrument ook van toepassing zijn op universitaire studenten.

Binnen de clusters is ervoor gekozen om de volgorde van competenties aan te houden die in het competentie instrument wordt weergegeven.

Doordat het competentie instrument bedoeld is voor de universitaire medewerker, zijn onder andere de gedragsindicatoren vaak gericht op 'organisaties'. Dit is voor de studenten in mindere mate van toepassing. De inhoud van de competenties blijft echter wel duidelijk.

START

De START-methode is een veelgebruikt middel bij het voeren van selectie-interviews. Er wordt dieper ingegaan op competenties door te vragen naar gedrag uit het verleden met betrekking tot een bepaalde competentie. "De START-methode is voor interviewtechnieken wereldwijd een standaard geworden, want 'gedrag uit het verleden is de beste voorspeller van toekomstig gedrag.' " (Van den Broek & Verhoeven, 2009). Er bestaan meerdere variaties van deze methode, zoals de STAR-

methode en de STARR-methode. Van den Broek & Verhoeven (2009) geven aan dat de letters START staan voor: situatie, taak, actie, resultaat en terugblik. Over ieder element moet er een vraag worden gesteld.

Situatie: Kunt u een concreet voorbeeld noemen van een situatie waarin u de competentie hebt laten zien?
Taak: Wat was precies uw rol?
Actie: Wat deed u toen?
Resultaat: Wat was het effect, wat was het resultaat?
Terugblik: Wat zou u de volgende keer anders doen?

In de applicatie wordt deze methode gebruikt, nadat de gebruiker zijn/haar opleidingen, werk en ervaringen heeft ingevoerd en gekoppeld aan competenties. Zo leert de gebruiker om na te denken over de manier waarop hij/zij de competentie heeft laten zien. Aangezien de START-methode veel wordt gebruikt voor sollicitatiegesprekken, zal deze kennis de gebruiker van pas komen bij het voeren van die gesprekken.

Inhoud van de applicatie

Om de toelichting van de inhoud van het product te begrijpen, moet men het product bij de hand hebben. De inhoud van het product wordt stap voor stap toegelicht. Het is hierbij van belang om tegelijkertijd het product stap voor stap te bekijken. De onderstaande nummering loopt synchroon met de schermen van de applicatie (bij nummer 6 moet men dus kijken bij het 6e scherm van de applicatie).

De naam van de applicatie, namelijk 'Competent.', springt er meteen uit. 'Competent.' verwijst naar het gebruik van competenties in de applicatie. Daarnaast verwijst het naar een doel van de applicatie, namelijk dat gebruikers competent worden in het managen van de eigen ontwikkeling.

Om de beleving van de applicatie te vergroten, moeten we ons verplaatsen in Bart Verstegen.

Situatie

Bart is 24 jaar en is momenteel zijn masteropleiding Marketing Management bij Tilburg University aan het afronden. Het is tijd dat hij na gaat denken over zijn toekomst. Bart is nog helemaal niet voorbereid om de arbeidsmarkt te betreden. Hij heeft in de afgelopen jaren een uitgebreid CV opgebouwd, maar hij vindt het moeilijk om zichzelf naar de buitenwereld te presenteren. Hij heeft namelijk geen duidelijk beeld van zijn sterke en zwakke punten. Om hier beter zicht op te krijgen, maakt Bart gebruik van de applicatie Competent.

1. Inlogpagina

Bij het openen van de applicatie op zijn tablet komt Bart terecht op de inlogpagina. Op deze pagina kan Bart zich in het vervolg inloggen met een gebruikersnaam en

wachtwoord. Omdat dit de eerste keer is dat hij de applicatie gebruikt, heeft hij deze inloggegevens nog niet. Hij kiest voor 'maak een account' om een account met gebruikersnaam en wachtwoord aan te maken. Bart kiest zelf een gebruikersnaam en wachtwoord. Ook moet hij zijn volledige naam invullen en een foto van zichzelf uploaden. Vervolgens ontvangt Bart een email met daarin een link waarmee hij zijn account kan activeren. Zodra hij zijn account heeft geactiveerd kan hij in de applicatie teruggaan naar de inlogpagina om zich in te loggen met de gekozen inloggegevens.

2. *Hoofdmenu*

Bart komt terecht in het hoofdmenu. Hier kan hij kiezen waar hij vervolgens heen wil in de applicatie. Hij kan kiezen voor 'Profiel', 'Competenties', 'Opleidingen', 'Werk' en 'Ervaringen'.

Vanuit het hoofdmenu gaat Bart naar 'Competenties'.

3. *Competenties*

Door naar 'Competenties' te gaan komt hij terecht bij de competentiebibliotheek, waar hij een overzicht van alle competenties kan vinden die in deze applicatie worden gebruikt.

Bij 'Competenties' kiest Bart ervoor om naar 'Clusters' te gaan.

4. *Clusters*

Bij 'Clusters' ziet Bart vijf clusters staan.

Bij 'Clusters' kiest Bart voor de cluster 'Analyseren & Bedenken'.

5. *Cluster: Analyseren & Bedenken*

Bart krijgt nu de competenties te zien die horen bij de cluster 'Analyseren & Bedenken'.

De competenties per cluster zijn terug te vinden in bijlage 1.

Bij de cluster 'Analyseren & Bedenken' wil Bart meer te weten komen over de competentie 'Visie'.

6. *Competentie 'Visie'*

Bart kan bij de definitie zien wat de competentie inhoudt.

Verder kan Bart op het huidige scherm een onderdeel van de competentie kiezen als hij meer over de competentie te weten wil komen. Deze onderdelen zijn gedragsindicatoren, competentiegerichte vragen of ontwikkeltips.

De definities van alle competenties zijn terug te vinden in bijlage 1.

Vanuit de competentie 'Visie' kiest Bart ervoor om naar 'Gedragsindicatoren' te gaan, omdat hij benieuwd is naar hoe deze competentie zich vertaalt naar gedrag.

7. *Gedragsindicatoren 'Visie'*

Hier ziet Bart de gedragsindicatoren die typerend zijn voor de competentie 'Visie'. Op eenzelfde manier worden de onderdelen competentiegerichte vragen en ontwikkeltips weergegeven.

De gedragsindicatoren, competentiegerichte vragen en ontwikkeltips zijn per competentie terug te vinden in bijlage1.

Bart gaat terug naar het scherm 'Competenties' (zoals scherm 3).

8. *Competenties*

Een andere optie is dat Bart bij 'Competenties' kiest voor 'Alfabetisch' in plaats van 'Clusters', waardoor hij bij een alfabetische lijst van alle competenties terecht komt.

9. *Alfabetisch*

Hier zijn alle competenties alfabetisch onder elkaar geplaatst, met erachter de bijbehorende cluster.

Een overzicht van alle competenties is terug te vinden in bijlage 1.

Bart gaat terug naar het Hoofdmenu.

10. *Hoofdmenu*

In het hoofdmenu kiest Bart ervoor om naar 'Opleidingen' te gaan, waar hij tien opleidingsrichtingen ziet staan.

11. *Opleidingen*

Bij 'Opleidingen' staan tien opleidingsrichtingen aangegeven. Tot iedere opleidingsrichting kunnen veel opleidingen, van verschillende universiteiten behoren.

Bij 'Opleidingen' kiest Bart de opleidingsrichting 'Economie en Bedrijf', omdat zijn bachelor- en masteropleiding hiertoe behoren.

12. *Opleidingsrichting 'Economie en Bedrijf'*

Bij de opleidingsrichting 'Economie en Bedrijf' kan Bart een aantal opleidingen zien staan die binnen deze opleidingsrichting vallen.

Daaronder ziet Bart vijf competenties staan die gelden voor de gehele opleidingsrichting 'Economie en Bedrijf'. Zo krijgt hij een beeld van het soort competenties die zouden passen bij zijn opleiding.

Als Bart zou kiezen voor een van de vijf competenties, zou hij verdere informatie over de competentie vinden, zoals bij scherm 6 en scherm 7 van de applicatie.

De vijf competenties voor de opleidingsrichting 'Economie en Bedrijf' heb ik gekozen na het bekijken van de inhoud van verschillende economische opleidingen. Vervolgens

heb ik de competenties gekozen die vanuit de inhoud van die opleidingen het meest herkenbaar waren. Hierbij heb ik gebruik gemaakt van mijn kennis van competenties, die ik tijdens mijn studie en mijn beide stages heb ontwikkeld.

Bart gaat terug naar het Hoofdmenu (2x ←).

13. Hoofdmenu

In het hoofdmenu kiest Bart ervoor om naar 'Werk' te gaan, waar hij een overzicht van branches te zien krijgt.

14. Werk

Bij 'Werk' staat er een overzicht van branches in Nederland.

Bij 'Werk' kiest Bart voor de branche 'Horeca, Recreatie, Toerisme en Cultuur', omdat hij een bijbaan in de horeca heeft.

15. Branche 'Horeca, Recreatie, Toerisme en Cultuur'

Bij de branche 'Horeca, Recreatie, Toerisme en Cultuur' ziet Bart vijf competenties staan die van toepassing kunnen zijn op functies die binnen deze branche vallen.

Als Bart zou kiezen voor een van de vijf competenties, zou hij verdere informatie over de competentie vinden, zoals bij scherm 6 en scherm 7 van de applicatie.

De vijf competenties voor de branche 'Horeca, Recreatie, Toerisme en Cultuur' heb ik gekozen na het bekijken van de inhoud van functies die binnen deze branche vallen. Vervolgens heb ik de competenties gekozen die vanuit de inhoud van die functies het meest herkenbaar waren. Hierbij heb ik gebruik gemaakt van mijn kennis van competenties, die ik tijdens mijn studie en mijn beide stages heb ontwikkeld.

Bart gaat terug naar het Hoofdmenu (2x ←).

16. Hoofdmenu

In het hoofdmenu kiest Bart ervoor om naar 'Ervaringen' te gaan, waar hij een overzicht te zien krijgt van diverse soorten ervaringen.

17. Ervaringen

Bij 'Ervaringen' staat er een overzicht van diverse soorten ervaringen.

Bij 'Ervaringen' kiest Bart voor 'Buitenlandervaring', omdat hij een half jaar heeft gestudeerd in Australië.

18. Ervaring 'Buitenlandervaring'

Bij 'Buitenlandervaring' ziet Bart een aantal voorbeelden van buitenlandervaringen.

Bij 'Buitenlandervaring' ziet Bart vijf competenties staan die van toepassing kunnen zijn op buitenlandervaringen.

Als Bart zou kiezen voor een van de vijf competenties, zou hij verdere informatie over de competentie vinden, zoals bij scherm 6 en scherm 7 van de applicatie.

De vijf competenties voor 'Buitenlandervaring' heb ik gekozen na een internetonderzoek te hebben gedaan naar mogelijke buitenlandervaringen. Vervolgens heb ik de competenties gekozen die vanuit de inhoud van die buitenlandervaringen het meest herkenbaar waren. Hierbij heb ik gebruik gemaakt van mijn kennis van competenties, die ik tijdens mijn studie en mijn beide stages heb ontwikkeld.

Bart gaat terug naar het Hoofdmenu (2x ←).

19. Hoofdmenu

Na het bekijken van de onderdelen 'Competenties', 'Opleidingen', 'Werk' en 'Ervaringen' heeft Bart een beeld van wat competenties inhouden en hoe hij competenties kan koppelen aan zijn eigen opleidingen, werk en ervaringen.

In het hoofdmenu kiest Bart ervoor om naar 'Profiel' te gaan, waar uiteindelijk een overzicht komt te staan van de belangrijkste competenties van Bart.

20. Profiel

Bart komt terecht bij zijn eigen profiel. Hier ziet hij de foto staan die hij eerder heeft geüpload met zijn naam eronder. In zijn profiel ziet hij de onderdelen 'Mijn competenties', 'Mijn opleidingen', 'Mijn werk' en 'Mijn ervaringen', met elk een top 3. Deze zijn nu nog leeg, maar na het invoeren van zijn input zullen deze automatisch worden ingevuld.

Hij kiest ervoor om naar 'Mijn opleidingen' te gaan, zodat hij kan beginnen met het invoeren van de input voor zijn profiel.

21. Mijn opleidingen

Bij 'Mijn opleidingen' heeft Bart nog niks ingevoerd, dus deze pagina is nog leeg. Om opleidingen toe te voegen kiest hij voor '+ Voeg opleiding toe'. De titel 'Opleiding 1' verschijnt.

Om de opleiding aan te passen en hier informatie aan toe te voegen, gaat Bart naar 'Opleiding 1'.

22. Opleiding 1

Hier ziet Bart een overzicht van gegevens over de opleiding. Door [het potlood-icoontje] te kiezen, kan Bart wijzigingen aanbrengen. Hij vult hier de gegevens in voor zijn bacheloropleiding 'International Business Administration'.

Door 'kies competentie' te kiezen komt Bart bij een lijst van alle competenties terecht. Hieruit kan hij er een kiezen. Deze competentie komt dan achter 'Competentie' 1 te staan.

*Door in het hoofdmenu bij 'Competenties' te kijken, kan Bart zich verder verdiepen in de competenties.

Door het [check-icoontje] te kiezen, wordt de tekst vastgezet. Deze kan Bart op een later moment nog wijzigen.

Bart gaat terug naar het vorige scherm 'Mijn opleidingen'.

23. *Mijn opleidingen*

Als Bart zijn opleidingen invoert zoals hierboven staat beschreven, ziet 'Mijn opleidingen' er als volgt uit.

Bart gaat terug naar 'Profiel'.

24. *Profiel*

Vanuit het profiel kan Bart naar 'Mijn competenties', 'Mijn opleidingen', 'Mijn werk' en 'Mijn ervaringen'.

Hij kiest ervoor om naar 'Mijn opleidingen' te gaan, zodat hij verder kan gaan met het invoeren van de input voor zijn profiel.

25. *Mijn werk*

Bij 'Mijn werk' heeft Bart nog niks ingevoerd, dus deze pagina is nog leeg.

Om werk toe te voegen kiest hij voor '+ Voeg werk toe'. De titel 'Werk 1' verschijnt.

Om de werkervaringen aan te passen en hier informatie aan toe te voegen, gaat Bart naar 'Werk 1'.

26. *Werk 1*

Hier ziet Bart een overzicht van gegevens over de functie. Door [het potlood-icoontje] te kiezen, kan Bart wijzigingen aanbrengen. Hij vult hier de gegevens in voor zijn bijbaan in de horeca.

Rechts staat een lijst van alle competenties. Door een competentie uit die lijst te verslepen naar [versleep competentie], kan Bart de competenties toevoegen die hij tijdens zijn bijbaan heeft ontwikkeld.

*Door in het hoofdmenu bij 'Competenties' te kijken, kan Bart zich verder verdiepen in de competenties.

Door het [check-icoontje] te kiezen, wordt de tekst vastgezet. Deze kan Bart op een later moment nog wijzigen.

Bart gaat terug naar het vorige scherm 'Mijn werk'.

27. *Mijn werk*

Als Bart zijn werkervaringen invoert zoals hierboven staat beschreven, ziet 'Mijn werk' er als volgt uit.

[Bart gaat terug naar 'Profiel'.](#)

28. *Profiel*

Vanuit het profiel kan Bart naar 'Mijn competenties', 'Mijn opleidingen', 'Mijn werk' en 'Mijn ervaringen'.

[Hij kiest ervoor om naar 'Mijn ervaringen' te gaan, zodat hij verder kan gaan met het invoeren van de input voor zijn profiel.](#)

29. *Mijn ervaringen*

Bij 'Mijn ervaringen' heeft Bart nog niks ingevoerd, dus deze pagina is nog leeg. Om ervaringen toe te voegen kiest hij voor '+ Voeg ervaring toe'. De titel 'Ervaring 1' verschijnt.

[Om de ervaringen aan te passen en hier informatie aan toe te voegen, gaat Bart naar 'Ervaring 1'.](#)

30. *Ervaring 1*

Hier ziet Bart een overzicht van gegevens over de ervaring. Door [het potlood-icoontje] te kiezen, kan Bart wijzigingen aanbrengen. Hij vult hier de gegevens in voor zijn studie in Australië.

Rechts staat een lijst van alle competenties. Door een competentie uit die lijst te verslepen naar [versleep competentie], kan Bart de competenties toevoegen die hij tijdens zijn studie in het buitenland heeft ontwikkeld.

*Door in het hoofdmenu bij 'Competenties' te kijken, kan Bart zich verder verdiepen in de competenties.

Door het [check-icoontje] te kiezen, wordt de tekst vastgezet. Deze kan Bart op een later moment nog wijzigen.

[Bart gaat terug naar het vorige scherm 'Mijn ervaringen'.](#)

31. *Mijn ervaringen*

Als Bart zijn ervaringen invoert zoals hierboven staat beschreven, ziet 'Mijn ervaringen' er als volgt uit.

[Bart gaat terug naar 'Profiel'.](#)

32. *Profiel*

In het profiel ziet Bart een top drie staan van competenties, opleidingen, werk en ervaringen. Bij opleidingen, werk en ervaringen zijn dit de drie meest recente. Bij

competenties zijn die de drie meest voorkomende, na de opleidingen, werk en ervaringen te hebben omgezet in competenties.

Vanuit het profiel kan Bart naar 'Mijn competenties', 'Mijn opleidingen', 'Mijn werk' en 'Mijn ervaringen'.

Hij kiest ervoor om naar 'Mijn competenties' te gaan, zodat hij zijn competenties verder kan uitwerken.

33. Mijn competenties

Bij 'Mijn competenties' ziet Bart een ranglijst van competenties staan. Deze competenties komen voort uit de opleidingen, werk en ervaringen die Bart eerder heeft ingevuld en de competenties die hij daaraan heeft gekoppeld. De top drie van de ranglijst was op het vorige scherm al te zien.

Er is bewust voor gekozen dat gebruikers niet zelf competenties kunnen invullen.

Als dat er wel zou zijn, zouden gebruikers zelf competenties en gedragsindicatoren kunnen verzinnen. Door gebruikers alleen te laten kiezen uit de competenties uit het competentiemodel, die op onderzoek zijn gebaseerd, blijft de applicatie een betrouwbaar product.

Een andere reden hiervoor is dat gebruikers geen competenties aan hun profiel kunnen toevoegen, omdat ze denken dat ze er goed in zijn. Uit de opleidingen, werk en ervaringen van een gebruiker moet blijken dat hij/zij een bepaalde competentie heeft ontwikkeld.

Bart kiest de competentie die op de eerste plek van de ranglijst staat, namelijk: 'Mondelinge communicatie'.

34. Mondelinge communicatie

Bij de competentie 'Mondelinge communicatie' ziet Bart een korte uitleg over de START-methode staan. Hij kan ervoor kiezen meer uitleg over de START-methode te krijgen. Hij krijgt dan een scherm met een uitgebreide tekst over de START-methode te zien.

Bart heeft hier de mogelijkheid om in te gaan op drie situaties waarin hij deze competentie heeft laten zien. Hij moet hierbij kiezen voor de meest relevante situaties. Hij kan kiezen om naar 'Situatie 1', 'Situatie 2' of 'Situatie 3' te gaan.

Bart kiest voor 'Situatie 1'.

35. Situatie 1

Bij 'Situatie 1' ziet Bart de vragen die horen bij de START-methode. Het is de bedoeling dat Bart antwoord geeft op deze vragen met betrekking tot deze competentie. Hier moet hij de tijd voor nemen. Dat levert hem uiteindelijk het meeste op.

Het doel van deze vragen is om ervoor te zorgen dat Bart dieper ingaat op de competentie 'Mondelinge communicatie' door een situatie toe te lichten waarin hij deze competentie heeft laten zien.

Ook heeft hij de optie om naar 'Voorbeeld' te gaan. Daar ziet hij een voorbeeld van een uitgewerkte situatie die bij de competentie 'Mondelinge communicatie' hoort. Dit voorbeeld ziet er hetzelfde uit als het huidige scherm, maar is ingevuld aan de hand van een algemeen voorbeeld.

Bart gaat terug naar de competentie 'Mondelinge communicatie'.

36. *Mondelinge communicatie*

Als Bart meerdere situaties uitwerkt waarin hij de competentie 'Mondelinge communicatie' heeft laten zien, ziet dat er als volgt uit. Bart kan maximaal drie situaties toevoegen, hij moet dus de meest relevante situaties kiezen.

Bart gaat terug naar 'Mijn competenties'.

37. *Mijn competenties*

Bart kan nu voor al zijn competenties situaties uitwerken door START-vragen te beantwoorden.

Methodische verantwoording

Onderzoeksstrategieën

Probleemstelling

Studenten van Nederlandse universiteiten worden goed opgeleid, maar er wordt geen aandacht besteed aan de ontwikkeling van hun persoonlijke kwaliteiten, waardoor ze slecht voorbereid zijn om de arbeidsmarkt op te gaan en te concurreren met andere werkzoekenden.

Doelstelling

Studenten van Nederlandse universiteiten controle geven over hun eigen competenties en competentieontwikkeling, zodat ze voorbereid zijn om de arbeidsmarkt op te gaan.

Plan van Aanpak

Dit product is in vijf stappen tot stand gekomen, namelijk:

1. Doelgroeponderzoek
2. Vorm van het product bepalen
3. Inhoud van het product bepalen
4. Marktonderzoek
5. Product ontwikkelen

Werkwijze

Stappen	Werkwijze
Doelgroeponderzoek	Interviews (semi-gestructureerd) Observaties
Vorm bepalen	Deskresearch (literatuuronderzoek)
Inhoud bepalen	Deskresearch (literatuuronderzoek)
Marktonderzoek	Deskresearch (marktonderzoek)
Product ontwikkelen	Adobe InDesign (desktop-publishing programma)

Dataverzameling

Bij dit onderzoek is gebruik gemaakt van deskresearch, observaties en semi-gestructureerde interviews.

Werkwijze	Toelichting
Interviews	Het uitvoeren van semi-gestructureerde interviews, waarbij de onderwerpen van te voren waren vastgesteld en tijdens de interviews open vragen werden gesteld.
Observaties	Het observeren van universitaire studenten gedurende hun stageperiode.
Deskresearch	Het uitvoeren van literatuuronderzoek naar het gebruik van mobiele/tablet applicaties (vorm product) en competentie modellen (inhoud product). Het uitvoeren van marktonderzoek door middel van internetbronnen (bestaande producten).

Doelgroep

De doelgroep van mijn product bestaat uit studenten aan Nederlandse universiteiten. Toen het idee voor dit product tot stand kwam, was al meteen duidelijk dat het een product zou zijn voor deze specifieke doelgroep. Bij deze doelgroep werd namelijk het probleem geconstateerd waarvoor dit product een oplossing biedt.

Er is een doelgroeponderzoek uitgevoerd, waarbij semi-gestructureerde interviews en observaties zijn uitgevoerd.

Het doel van dit onderzoek was om erachter te komen in hoeverre mijn verwachting, dat universitaire studenten geen kennis hebben van hun eigen competenties en competentieontwikkeling en hier geen begeleiding in krijgen, overeen kwam met de werkelijkheid.

Interviews

Er hebben vier semi-gestructureerde interviews plaatsgevonden met studenten aan verschillende Nederlandse universiteiten.

De punten die tijdens deze gesprekken naar voren zijn gekomen, zijn:

- Het werken met competenties op de universiteit
- Kennis over competenties in het algemeen
- Kennis over de eigen competenties
- Begeleiding vanuit de universiteit bij het betreden van de arbeidsmarkt

Uit de interviews is naar voren gekomen dat er op meerdere universiteiten een gebrek aan begeleiding bestaat bij het (bijna) betreden van de arbeidsmarkt. De geïnterviewden hadden geen ervaring met het werken met competenties en weinig kennis over de eigen competenties.

Observaties

Bij een aantal universitaire studenten in mijn omgeving, die stage lopen of hebben gelopen, heb ik geobserveerd of zij zich bezig hielden met hun competentieontwikkeling tijdens deze stages. Het bleek dat deze studenten zich alleen bezig hielden met taken vanuit hun stage. Ze besteedden vrijwel geen aandacht aan de competenties die ze gedurende die periode ontwikkelden.

Deskresearch

Er is literatuuronderzoek gedaan naar de vorm en de inhoud van het product. Op basis van dit onderzoek is uiteindelijk gekozen voor een mobiele/tablet applicatie. De inhoud van het product is gebaseerd op de competenties die zijn opgesteld in november 2010 door NOA in opdracht van de VSNU.

Er is marktonderzoek gedaan naar bestaande, soortgelijke producten. Hieruit is naar voren gekomen dat deze er vrijwel niet zijn. Er bestaan slechts een aantal producten die raakvlakken hebben met dit product.

Verantwoording

Bestaande producten

Nederlandse universiteiten

Om erachter te komen wat voor producten er al op de markt bestonden, ben ik op zoek gegaan naar Nederlandse universiteiten waarbij studenten met competentie modellen werken. Het was zeer lastig om onderzoek te doen naar dit onderwerp. Uiteindelijk zijn er twee universiteiten in Nederland naar voren gekomen waarbij studenten competentiegericht worden opgeleid, dit zijn Maastricht University en Tilburg University. Bij beide universiteiten geldt het competentiegericht opleiden slechts voor een klein deel van de studenten.

Maastricht University:

A-KOfolio II is een opleiding waarin studenten competentiegericht worden opgeleid tot arts of klinisch onderzoeker. Een elektronisch portfolio helpt bij de toetsing hiervan. Wat ook deel uitmaakt van de opleiding is competentiegericht toetsen. Dit is gebaseerd op verschillende elementen, namelijk feedback, oordelen, evaluaties en toetsen. In het A-KOfolio wordt informatie over deze elementen opgenomen.

Door voornamelijk de feedback voor de student op de competentieontwikkeling te specificeren en te concretiseren, moet het doel van competentiegericht opleiden en toetsen worden bereikt. Dit doel is het bereiken van een significante verbetering van de opleiding tot basisarts en klinisch onderzoeker.

In het A-KOfolio kan de student behaalde studieresultaten en feedback bijhouden. Dit kan worden gebruikt bij de reflectie op de eigen competentieontwikkeling. Hierdoor kan de student bewijzen zich tot een voldoende niveau te hebben ontwikkeld op het gebied van de competenties. Dit wordt ook bereikt door de voortgang regelmatig te bespreken met de counselor. De student laat zien dat hij/zij in staat is tot kritische zelfreflectie van het eigen functioneren. Op basis hiervan kan er door de student aan de zwakke punten worden gewerkt en kunnen de sterke punten nog beter worden benut. Zo worden vaardigheden die van belang zijn voor het toekomstig beroep ontwikkeld, zoals zelfreflectie, analyseren van problemen en het ontwikkelen van een kritische houding (Maastricht University, z.j.).

Een voordeel aan de opleiding A-KOfolio II is dat de focus ligt op vaardigheden die van belang zijn voor het toekomstig beroep. Door zich te ontwikkelen in deze vaardigheden, zullen deze studenten een stap verder zijn dan studenten van andere universiteiten die zich hier niet mee hebben bezig gehouden tijdens hun opleiding. Het verschil met mijn product zit vooral in de hoeveelheid studenten die er gebruik van kunnen maken. Dit product beperkt zich tot studenten die worden opgeleid tot arts of klinisch onderzoeker. Andere studenten van Maastricht University kunnen hier geen gebruik van maken en worden dus niet competentiegericht opgeleid. Mijn product is geschikt voor studenten van allerlei verschillende opleidingen.

Tilburg University:

Bij de universiteit in Tilburg wordt het tweejarige 'Outreaching Program' aangeboden aan studenten die goed presteren. Hierin kunnen ze een aantal modules volgen, die zijn gericht op leiderschap onderhandelen en samenwerken in teams. Er wordt aan de competenties samenwerken, reflecteren, initiatief nemen, leiderschap en sociale verantwoordelijkheid gewerkt tijdens de modules.

"Het doel van deze modules is dat studenten zichzelf kunnen ontwikkelen zodat zij beter leren samenwerken, communiceren, onderhandelen en zichzelf managen op een ondernemende en innovatieve manier met integriteit." (Tilburg University, z.j.). De ontwikkelde competenties zorgen voor een vergroting van hun persoonlijke kwaliteiten.

Een voordeel van het 'Outreaching Program' is dat er bij een kleine groep studenten meer aandacht wordt besteed aan hun persoonlijke ontwikkeling. Hierbij is sprake van meer individuele begeleiding.

Het verschil met mijn product is dat het 'Outreaching Program' alleen is bedoeld voor studenten die goed presteren. Mijn product zorgt ervoor dat alle studenten zich kunnen bezighouden met hun persoonlijke ontwikkeling, dus ook studenten die minder goed presteren.

Nederlandse HBO-instellingen

Aangezien de resultaten van mijn onderzoek over competentiegericht onderwijs bij Nederlandse universiteiten beperkt was, heb ik zoektocht voortgezet bij Nederlandse HBO-instellingen. HBO-onderwijs is competentiegericht onderwijs, dus kan men verwachten dat er hogescholen bestaan die gebruik maken van een digitaal portfolio. Uit het onderzoek zijn een aantal hogescholen naar voren gekomen die hier gebruik van maken, zoals de Hogeschool van Amsterdam (HvA), de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en Fontys Hogescholen.

Bij de HvA wordt door 6.000 studenten gebruik gemaakt van het Digitaal Portfolio van Winvision. Dit digitaal portfolio is flexibel en breed inzetbaar en biedt de mogelijkheid om producten te 'bevriezen' als officieel gecertificeerd bewijsmateriaal (Winvision, z.j.). Bij de HAN wordt gebruik gemaakt van het HAN Digitaal Portfolio (DPF). Hierbij heeft elke student een besloten website waarin hij/zij de eigen ontwikkeling kan documenteren en presenteren. Geplaatste producten kunnen worden gedeeld met aangewezen mensen, waardoor directe feedback en sturing binnen het leerproces mogelijk is. Daarnaast kan het presentatiedeel door de student worden ingericht om zijn producten te laten beoordelen in het kader van een assessment (HAN, z.j.). Fontys Hogescholen maakt gebruik van het digitaal portfolio van N@tschool, waarmee de student zijn/haar persoonlijke ontwikkelingen kan bijhouden en bewijzen aan zijn/haar begeleiders en beoordelaars. In dit digitaal portfolio kunnen studenten documenten plaatsen, het portfolio opmaken en een portfoliodocument ter beoordeling omzetten naar een showdossier en assessmentdossier (Fontys Hogescholen, z.j.).

De grootste beperking van deze digitale portfolio's is dat ze enkel beschikbaar zijn voor studenten van de betreffende hogescholen.

Het verschil tussen deze digitale portfolio's en mijn product, is dat deze digitale portfolio's niet de mogelijkheid bieden om ervaringen buiten de studie (werk, buitenland) vast te leggen en om te zetten naar competenties. Ook bieden de digitale portfolio's geen handvatten om de eigen ontwikkeling te gebruiken bij het betreden van de arbeidsmarkt. De digitale portfolio's zijn alleen gericht op studenten tijdens hun studie, maar kunnen verder geen begeleiding bieden op weg naar de volgende levensfase.

E Portfolio

Ik heb me ook nog verdiept in verschillende tools die gericht zijn op het vastleggen en bijhouden van competentieontwikkeling, maar die niet uitsluitend zijn bedoeld voor (universitaire) studenten. Ik heb meerdere ePortfolio's gevonden, waarin mensen hun ervaringen en competenties kunnen vastleggen.

Het verschil tussen deze ePortfolio's en mijn product is dat mijn product specifiek gericht is op universitaire studenten, aangezien zij hier vanuit de universiteit geen begeleiding in krijgen. Het product zou in de toekomst verder uitgebreid kunnen worden, zodat ook andere studenten, werkzoekenden of werkenden er gebruik van kunnen maken.

Een ander verschil is dat er bij de ePortfolio's wordt verwacht dat de persoon zelf de volledige input levert. Mijn product is erop gericht om universitaire studenten handvatten te geven waarmee ze hun ervaringen en competenties kunnen vastleggen. Het product geeft voorbeelden van opleidingen, werk en overige ervaringen en welke competenties hierbij zouden kunnen horen. Ook gaat het product nog een stap verder door vragen te formuleren die de student kan gebruiken om zich voor te bereiden op een sollicitatie. Zo leert de student zijn/haar competenties te gebruiken om zichzelf te verkopen.

Buitenland

Om mijn marktonderzoek af te sluiten heb ik gezocht of soortgelijke producten/tools in het buitenland bestaan. Dit onderzoek leverde weinig resultaten op. Ik heb hierbij gebruik gemaakt van Engelse zoektermen, waardoor resultaten in andere talen buiten beschouwing zijn gebleven.

Ook in het buitenland gebruiken universiteiten competenties alleen voor de ontwikkeling en beoordeling van medewerkers van de universiteit, maar niet voor de ontwikkeling van hun studenten.

Het product

Uniek product

Door onderzoek te doen naar bestaande producten is het duidelijk geworden dat dit product een uniek product is.

Het is het enige product dat gericht is op de competentieontwikkeling van alle studenten aan Nederlandse universiteiten. Het is het enige product dat op studenten is gericht, maar ook ervaringen van buiten de opleiding betreft bij de competentieontwikkeling. Het is het enige product dat universitaire studenten helpt om zich voor te bereiden op het betreden van de arbeidsmarkt door ze bewust om te laten gaan met hun competenties en ontwikkeling.

Problematiek

Als we kijken naar het jaar 2014 in de UWV Arbeidsmarktprognose van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), ziet het er niet rooskleurig uit voor afstudeerders die dit jaar de arbeidsmarkt op gaan (2013, p. 6). De arbeidsmarktprognose gaat uit van een economische groei van 1% in 2014. Helaas betekent dit niet dat de werkgelegenheid zal groeien. Gemiddeld gezien groeit de productiviteit van arbeid en daarnaast passen werkgevers hun personeelsbestand met vertraging aan aan de afzetontwikkeling en zitten ze nu nog ruim in personeel. Er kan dus minder vraag naar arbeid ontstaat ondanks een groei in de economie. In 2014 daalt de werkgelegenheid voor werknemers met 23 duizend banen (-0,3%). Ondanks dat de potentiële beroepsbevolking in 2014 daalt, groeit het deel hiervan dat op de arbeidsmarkt participeert licht. De beroepsbevolking groeit per saldo bijna 30 duizend per jaar (+0,4% per jaar).

In 2014 neemt de vraag naar arbeid dus af en neemt het aanbod van arbeid toe. "We zien dus dat er minder banen zijn voor meer mensen die willen werken." (UWV, 2013, p. 6). Het aantal werkzoekenden zal groeien naar 739 duizend eind 2014 (+6%).

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat het voor werkzoekenden in 2014 lastig is om aan het werk te komen, aangezien het aantal werkzoekenden stijgt en de vraag naar arbeid daalt. Men moet dus steeds meer concurreren om een baan te vinden. Ook universitaire studenten die afstuderen en dit jaar op zoek moeten gaan naar een baan zullen hier tegenaan lopen.

Tegenwoordig proberen HBO-studenten en WO-studenten zoveel mogelijk ervaring op te doen buiten hun opleiding om, dit kan bijvoorbeeld zijn in de vorm van een bestuursjaar of buitenlandervaring. WO-studenten proberen ook steeds vaker tijd vrij te maken om stage te kunnen lopen bij een organisatie, aangezien hier vanuit hun opleiding geen tijd voor wordt vrijgemaakt. Bij de meeste HBO opleidingen zijn de studenten verplicht om één of meerdere stages te lopen. Hier worden meestal langere periodes voor ingepland. Er bestaat wel een groot verschil tussen de stages van HBO-studenten en die van WO-studenten. Bij stages op HBO-opleidingen draait het niet alleen om het opdoen van praktijkervaring, maar ook voor een groot deel om de persoonlijke ontwikkeling van de student. Zo stellen HBO-instellingen bepaalde eisen

aan stage organisaties, zodat hun studenten zich daar optimaal kunnen ontwikkelen. Er moet bijvoorbeeld adequate begeleiding beschikbaar zijn voor de student, er moet de mogelijkheid zijn om opdrachten voor de opleiding uit te kunnen voeren en de student moet op bepaalde momenten worden beoordeeld door de stagebegeleider(s). Deze eisen kunnen per HBO-instelling variëren. Als dit wordt vergeleken met de stages die de WO-studenten lopen, zien we een groot verschil. WO-studenten beginnen vaak op eigen initiatief aan een stage, aangezien dit vanuit hun opleiding niet is verplicht en vaak ook niet wordt gestimuleerd. Om die reden worden er dus geen eisen gesteld aan de stageplek vanuit de opleiding. Als een student op de stageplek aandacht wil besteden aan zijn/haar persoonlijke ontwikkeling, dan moet de student dit zelf initiëren en organiseren bij de stage organisatie. De meeste universitaire studenten komen tijdens hun opleiding niet in aanraking met termen als ontwikkeling, competenties en leerdoelen. Hierdoor kan het voor WO-studenten enorm lastig zijn om de eigen ontwikkeling tijdens een stage te bewaken.

Een belangrijke reden voor studenten om activiteiten als een bestuursjaar, buitenlandervaring of een stage te ondernemen is het vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt. Deze ervaringen kunnen ze vastleggen in hun CV (curriculum vitae) en worden zo door potentiële werkgevers gezien. Door deze extra ervaringen hebben ze over het algemeen een betere kans op een baan dan studenten die geen extra ervaringen hebben opgedaan naast hun opleiding.

Men wordt meestal uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek op basis van het CV en soms nog een motivatiebrief. Tijdens een sollicitatiegesprek zal een organisatie in ieder geval willen weten wat de ervaringen van een persoon hebben opgeleverd voor diegene. Daar ligt vaak het probleem voor studenten die van de universiteit komen. Bij de meeste universitaire opleidingen wordt geen tot weinig aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkeling van studenten. Hierdoor weten hun studenten vaak niet hoe ze moeten reflecteren op hun ervaringen, terwijl dat nou juist het gene is waar om wordt gevraagd bij sollicitatiegesprekken.

Oplossing

Om zich tijdens sollicitatieprocedures te onderscheiden van de concurrenten moet men zich niet alleen focussen op de uitbreiding van het CV, aangezien de concurrenten ook uitstekende CV's zullen hebben. Het verschil zal gemaakt moeten worden tijdens het sollicitatiegesprek, want dan krijgt men de kans om zichzelf te presenteren. Het is niet alleen belangrijk om een goede indruk te maken, maar ook om inhoudelijk een goed gesprek te kunnen voeren. De vragen die tijdens een sollicitatiegesprek worden gesteld hebben vaak betrekking op de competenties die nodig zijn voor de functie in kwestie en de competenties waarover de sollicitant beschikt. Selecteurs zullen niet vragen of de sollicitant ergens goed in is, want dat wil niets zeggen. "De correlatie tussen het zelfbeeld en het beeld dat anderen van iemand hebben is vaak klein." (Van den Broek & Verhoeven, 2009). Dit zorgt ervoor dat een uitspraak als "ik ben goed in ..." van de sollicitant geen betrouwbaar beeld geeft van die persoon. Om bewijs te krijgen van de competenties die een sollicitant beweert te beheersen, gebruikt de selecteur specifieke gespreksmethoden.

Een veelgebruikte gespreksmethode voor selectie-interviews, ook wel sollicitatiegesprekken, is de START-methodiek. Andere benamingen zijn de STAR-methodiek en de STARR-methodiek. Volgens Van den Broek & Verhoeven (2009) heeft de START-methodiek alles te maken met ervaringsgericht interviewen. "De START-methodiek is voor interviewtechnieken wereldwijd een standaard geworden, want 'gedrag uit het verleden is de beste voorspeller voor toekomstig gedrag'." (Van den Broek & Verhoeven, 2009). Voor dit product wordt gebruik gemaakt van de START-methodiek, aangezien er een grote kans bestaat dat de doelgroep, namelijk universitaire studenten, hiermee te maken krijgt tijdens toekomstige sollicitatiegesprekken.

Met dit product kunnen universitaire studenten die in de nabije toekomst op zoek zullen gaan naar een baan of momenteel al op zoek zijn naar een baan bewust worden gemaakt van hun persoonlijke competenties en hun ontwikkeling daarin. Ze zullen leren om de ervaringen die ze tijdens hun opleiding en daarbuiten hebben opgedaan om te zetten in competenties. Daarnaast worden ze voorbereid om aan potentiële werkgevers te bewijzen dat ze die competenties in huis hebben, door zichzelf vooraf de vragen te stellen die tijdens een sollicitatiegesprek aan ze gesteld zou kunnen worden.

Toepassing

Om het product te kunnen toepassen in de praktijk, moet er een applicatie worden gemaakt van het product. Hiervoor moet de informatie uit dit document worden gebruikt.

Als er een applicatie zou worden gemaakt, zouden de opleidingsrichtingen, de branches en de soorten ervaringen verder uitgewerkt moeten worden. Hier zouden dan competenties aan gekoppeld moeten worden.

Zodra deze applicatie is gebouwd en goed werkt, moet ervoor worden gezorgd dat de applicatie kan worden gedownload. Na het downloaden van de applicatie, kunnen de studenten beginnen met het maken van een persoonlijk profiel.

Een student kan zijn/haar opleidingen, werk en andere ervaringen vastleggen door deze zelf in te voeren en competenties te selecteren die hierbij van toepassing zijn of door in de database van opleidingen, werk en andere ervaringen op zoek te gaan naar voorbeelden. Als hij/zij het zelf wil invoeren, kan er in de competentiebibliotheek worden gekeken voor een overzicht van alle competenties en wordt er extra uitleg over gegeven.

Als de competenties zijn gekozen bij de verschillende ervaringen, kan de student per competentie antwoord geven op de START-vragen. Zo zal hij/zij dieper moeten ingaan op de eigen competenties. Als dit is ingevuld en opgeslagen, zal er in het profiel automatisch een overzicht komen te staan van de persoonlijke competenties van de student. Daar kan de student snel en gemakkelijk terugzien hoe hij/zij deze competenties in het verleden heeft laten zien. Door middel van deze kennis kan de student met meer zelfvertrouwen een sollicitatiegesprek ingaan, in de wetenschap dat hij/zij in staat is om een gesprekspartner te overtuigen van de eigen competenties.

Generaliseren

Deze applicatie zou bruikbaar kunnen zijn voor de gehele beroepsbevolking. Iedereen onderneemt activiteiten of heeft ervaringen waardoor competenties worden ontwikkeld. Dat betekent dat iedereen deze applicatie ook zou kunnen invullen en gebruiken.

Op den duur zou de applicatie het CV kunnen vervangen. Door alle informatie die in de applicatie wordt opgenomen, zal het CV namelijk overbodig zijn. Het moet dan wel mogelijk zijn om anderen inzicht te geven in het persoonlijke profiel, door bijvoorbeeld een link naar een emailadres te versturen vanuit de applicatie.

Ook kan de applicatie worden gebruikt bij het managen van de eigen loopbaan. Door de applicatie te gebruiken zullen mensen beter inzicht hebben in hun loopbaan en mogelijke groei- en ontwikkelmogelijkheden.

Toetsing

Het product is getoetst op haalbaarheid en toegevoegde waarde, door een aantal studenten van Tilburg University de applicatie te laten invullen. Uiteraard konden de studenten de vereiste input niet invoeren op hun mobiele telefoon/tablet, maar moest dit handmatig worden ingevuld.

Het bleek erg onhandig te zijn om dit handmatig in te voeren, aangezien er dan niet automatisch een ingevuld profiel uit kwam. In een mobiele telefoon/tablet applicatie zou dit wel zo werken.

Het was voor de studenten lastig om de vereiste input in te voeren, omdat het een compleet andere manier van denken voor ze was. Langzaam maar zeker raakten ze hieraan gewend, waardoor het invoeren steeds makkelijker en logischer werd.

Uit terugkoppeling van de studenten is gebleken dat ze, na het (handmatig) invoeren van de vereiste input in de applicatie, beter zicht hadden op hun persoonlijke competenties en competentieontwikkeling. Ook voelden ze zich beter voorbereid op een toekomstig sollicitatiegesprek, door gebruik van de STAR-methodiek in de applicatie.

Een werkende applicatie voor een mobiele telefoon of tablet zou beter kunnen worden getoetst. Een belangrijk voordeel van het product is dat het handig in gebruik is en dat men snel en eenvoudig zijn/haar eigen input kan invoeren. Het is belangrijk dat gebruikers dit ervaren. Het invoeren van de input heeft dan ook een duidelijk resultaat, namelijk een overzichtelijk profiel. Om deze reden is het van belang dat de applicatie wordt getoetst als deze kan worden gebruikt op een mobiele telefoon of tablet.

Relevantie

Voordat de ontwikkeling van dit product van start ging, is er onderzoek gedaan naar de relevantie van het product bij de doelgroep in de vorm van semi-gestructureerde interviews. Uit deze interviews is gebleken dat er op universiteiten vrijwel geen

begeleiding wordt geboden bij de ontwikkeling van de competenties van haar studenten. Door het ontbreken van deze begeleiding worden de studenten zich niet bewust van hun eigen competenties of ontwikkeling. Hierdoor kan het voor deze studenten lastig zijn om anderen hiervan te overtuigen. Zodra ze de arbeidsmarkt op gaan en sollicitatiegesprekken gaan voeren, kunnen ze hier tegenaan lopen.

Dit product is relevant voor de doelgroep, omdat zij momenteel op de arbeidsmarkt moeten concurreren met HBO-studenten die zich wel bewust zijn van hun competenties en ontwikkeling. Zij weten vaak wel hoe ze hun ervaringen kunnen inzetten, terwijl WO-studenten deze ervaringen alleen gebruiken in hun CV.

Hieruit blijkt dat de applicatie, als hulpmiddel bij de bewustwording van persoonlijke competenties en ontwikkeling, relevant is voor WO-studenten.

Literatuurlijst

Van den Broek, L. & Verhoeven, H. (2009). *Alles over werven & selecteren: Een compleet overzicht voor recruiters en selecteurs*. Assen: Van Gorcum.

Fontys Hogescholen (z.j.). Geraadpleegd op 27 maart 2014,
http://www.fontysmediatheek.nl/wiki/home/N@tschool_Portfolio

Hogeschool Arnhem en Nijmegen (z.j.). Geraadpleegd op 27 maart 2014,
http://www1.han.nl/thema/e-learning/content/Wat_is_DPF.xml

Maastricht University (z.j.). Geraadpleegd op 27 maart 2014,
<http://www.maastrichtuniversity.nl/web/Main1/SiteWide/courseDetailpagina/AKOfolioll500207062013NIAKO2007.htm>

Rohde, C., Mirani, N. & Eilander, G. (2010). *Dossier Supertrends: Observeren, kwantificeren, inspireren*. Scriptum.

Tilburg University (z.j.). Geraadpleegd op 27 maart 2014,
<http://www.tilburguniversity.edu/students/broaden/outreaching/program/competence-training/>

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (2013). *UWV Arbeidsmarktprognose 2013-2014: Met een doorkijk naar 2018*.

VSNU-NOA (2010). *Competentie Instrument Nederlandse Universiteiten*.

Winvision (z.j.). Geraadpleegd op 27 maart 2014,
<http://www.winvision.nl/cases/Paginas/Hogeschool-van-Amsterdam.aspx>

Overige geraadpleegde internetbronnen:

http://carrierestart.qompas.nl/branches_en_beroeven/branches.aspx

<http://www.milestoneseportfolio.nl/>

<http://www.nationaaleportfoliocongres.nl/>

<http://www.matchcare.nl/algemeen/over-matchcare/eportfolio.aspx>

<https://www.werkplanet.nl/werkzoekende/actueel/artikelen/artikel/1360/1361/Wat%20is%20een%20ePortfolio>

<http://www.mijntoekomstwerkt.nl/project/hoe-zorg-jij-voor-de-perfecte-match/>

<http://www.american.edu/hr/competencyguide.cfm>