

# Evaluatie licentiestelsel NKBV

Een kwalitatief onderzoek naar de ervaren succesfactoren  
en verbeterpunten volgens kaderleden van de NKBV

In opdracht van de Koninklijke Nederlandse Klim- en Bergsport  
Vereniging, door Eva Heijnen, Vicky Dellas, Linda Ooms en  
Caroline van Lindert



# Inhoudsopgave

1. <a href="#">Inleiding</a>	3
2. <a href="#">Onderzoeksmethode</a>	4
3. <a href="#">Het licentiestelsel</a>	5
4. <a href="#">Bijscholingen</a>	8
5. <a href="#">Praktijkervaring</a>	9
6. <a href="#">Succesfactoren en verbeterpunten licentiestelsel</a>	10
7. <a href="#">Conclusies</a>	11
8. <a href="#">Aanbevelingen</a>	13
<a href="#">Bijlagen</a>	15

De Koninklijke Nederlandse Klim- en Bergsport Vereniging (NKBV) zet zich in voor de bereikbaarheid en de ontwikkeling van de klim- en bergsport voor iedereen. Iedereen die een NKBV-cursus boekt en bijna iedereen die aan een Nederlandse klim- of bergsportactiviteit meedoet, krijgt te maken met een trainer, begeleider, instructeur, opleider, tochtleider of jurylid.

De NKBV Academie verzorgt opleidingen voor de diverse kaderrollen die de klim- en bergsport kent. Deze opleidingen zijn geaccrediteerd door NOC\*NSF. Met dit goed opgeleid en gekwalificeerd kader kunnen cursisten erop vertrouwen dat zij in goede handen zijn. Naast het diploma wordt een licentie uitgegeven, die jaarlijks verlengd moet worden. Alleen met een geldige licentie is een kaderlid bevoegd om binnen NKBV-verband de functie uit te oefenen. De houder van de licentie is zelf verantwoordelijk voor het aanvragen van een licentieverlenging om te laten zien dat hij/zij over de gevraagde competenties beschikt, en moet aan de jaarlijkse bijscholingsverplichting voldoen. Licenties worden verleend aan kaderleden van de NKBV en professionals werkzaam bij klimhallen en outdoorbedrijven.

In het rapport wordt gesproken over regio's. Daarmee wordt een onderverdeling van de NKBV naar regionaal niveau bedoeld. Binnen regio's organiseren kaderleden activiteiten voor NKBV-leden, die bij aanmelding automatisch aan een regio worden toebedeeld.

Om na te gaan of het huidige licentiestelsel voldoet aan de wensen, verwachtingen en behoeften van de kaderleden en de kwaliteit van het kader waarborgt, heeft de NKBV begin 2021 een vragenlijst uitgezet onder haar (oud-)kaderleden. Belangrijke uitkomsten van dit onderzoek waren:

- Iets meer dan de helft van de respondenten vindt het licentiestelsel een goede manier om de kwaliteit van het kader te waarborgen, iets minder de helft vindt dat echter niet.

- Veel kaderleden weten niet dat je zelf bijscholingen kunt organiseren of dat je andere bijscholingen kunt volgen. De vindbaarheid van de bijscholingen op de website is een aandachtspunt.
- Het aanbod van bijscholingen is te beperkt, niet altijd relevant en vaak hetzelfde. Er vindt te weinig doorontwikkeling plaats en er is behoefte aan een uitgebreider assortiment.
- Het is een wens dat licentiepunten kunnen worden behaald voor praktijkmaken en het ontwikkelen en geven van bijscholing.

Aanvullend op dit onderzoek heeft de NKBV het Mulier Instituut gevraagd een kwalitatief onderzoek uit te voeren om verdiepend inzicht te krijgen in hoe de kaderleden het huidige licentiestelsel ervaren en waarderen. De kaderleden zijn ingedeeld in de groepen: alpien kader, beroepssportklimkader en vrijwillig sportklimkader. Zie tabel 2.1 voor de functies die elk kader bekleedt.

De resultaten van dit aanvullende onderzoek worden in dit rapport gepresenteerd en kunnen bijdragen aan het bijstellen en doorontwikkelen van het licentiestelsel van de NKBV.

In dit onderzoek stonden de volgende vragen centraal:

1. Wat zijn de ervaringen van de kaderleden met de eisen en mogelijkheden om licenties te verlengen?
2. Hoe waarderen de kaderleden de bijdrage van het huidige licentiestelsel aan de borging van de kwaliteit van het kader?
3. In hoeverre moet de praktijkinzet van kaderleden worden meegewogen bij licentiebehoud en hoe kan dit op objectieve wijze worden ingevuld?
4. Waarin verschillen het alpien kader, het beroepssportklimkader en het vrijwillig sportklimkader van elkaar in hun waardering van en ervaringen met het licentiestelsel?
5. Op welke aspecten scoort het huidige licentiestelsel volgens de kaderleden goed en waarin zijn verbeteringen/bijstellingen nodig en mogelijk?

## 2. Onderzoeksmethode

Er zijn vier online groepsgesprekken gehouden met het vrijwillig sportklimkader (twee groepen), het alpien kader (één groep) en het beroepssportklimkader (één groep). De NKBV heeft de deelnemers aan de groepsgesprekken geworven. Twee onderzoekers van het Mulier Instituut begeleidden de groepsgesprekken, waarvan één de rol van gespreksleider vervulde en de ander die van notulist. Daarnaast was een vertegenwoordiger van de NKBV aanwezig om eventuele vragen over het licentiestelstel te beantwoorden. Deze vertegenwoordiger had geen actieve rol in de focusgroep.

Tijdens de groepsgesprekken is gesproken over de ervaringen van de deelnemers met en hun waardering van het licentiestelsel, de bijscholingen en het meenemen van praktijkervaringen in het verlengen van licenties. De interviewleidraad is te vinden in bijlage A. Enkele vragen zijn behandeld door de deelnemers te laten brainstormen via Miro, een online brainstormplatform. Alle notities van de kaderleden tijdens deze brainstormvragen zijn te vinden in bijlage B t/m F. Voorafgaand aan het onderzoek hebben deelnemers schriftelijk en mondeling uitleg over het onderzoek ontvangen. Alle deelnemers hebben *informed consent* gegeven voor deelname aan het onderzoek, het opnemen van de gesprekken, deelname van een vertegenwoordiger van de NKBV en het verwerken en publiceren van de resultaten. De groepsgesprekken zijn op basis van de audio-opnames, het Miro-bord en de aantekeningen van de notulerende onderzoeker uitgewerkt in een uitgebreide samenvatting, waarvan de belangrijkste resultaten aan de hand van de onderzoeksvragen/onderwerpen worden besproken. Waar relevant worden verschillen naar soort kader aangegeven. Sommige resultaten in de volgende hoofdstukken worden geïllustreerd met quotes. Deze quotes zijn soms voor de leesbaarheid aangepast, waarbij de inhoud altijd is behouden. In de volgende hoofdstukken worden de resultaten uit de groepsgesprekken besproken en sluiten we af met een aantal aanbevelingen. De resultaten zijn gebaseerd op de ervaringen van de kaderleden die deelnamen aan de gesprekken.

**Tabel 2.1 Deelnemers groepsgesprekken en functies**

Sessies	Aantal aanwezigen	Functies
Sessie 1 Alpien kader	9	Alpien tochtleider 3/4; alpien (hoofd)instructeur zomer/winter 3/4; sportkliminstructeur 3 outdoor voorklimmen; praktijkbegeleider, leercoach; beoordelaar
Sessie 2 Beroeps- sportklimkader	7	Sportklimbegeleider 2 indoor toprope; sportkliminstructeur 3 indoor/outdoor voorklimmen; sportklimtrainer 2/3, hoofdroutebouwer 4; mountainbike instructeur 4; praktijkbegeleider, leercoach; beoordelaar; docent
Sessie 3 Vrijwillig sportklimkader	8	Jury 3; sportklimtrainer 2; sportkliminstructeur 3 outdoor voorklimmen; beoordelaar; leercoach; praktijkbegeleider
Sessie 4 Vrijwillig sportklimkader	4	Sportklimbegeleider 2 outdoor; sportkliminstructeur 3 indoor toprope; sportkliminstructeur 3 outdoor voorklimmen; routebouwer 3; jury 3; hoofdjury 4; beoordelaar; leercoach; praktijkbegeleider

Mogelijk zijn sommige resultaten niet in lijn met hoe het licentiestelsel is vormgegeven en/of zijn geformuleerde aanbevelingen al opgepakt door de NKBV. Dit komt doordat de deelnemende kaderleden niet altijd op de hoogte (kunnen) zijn van alle ontwikkelingen en door eventuele miscommunicatie over het licentiestelsel tussen de NKBV en haar kaderleden. Waar relevant zullen we de resultaten vergelijken met de resultaten uit het vragenlijstonderzoek.

### 3. Het licentiestelsel (1)

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen met en de waardering van het licentiestelsel in zijn geheel. In de hoofdstukken die volgen zoomen we in op verschillende onderdelen van het licentiestelsel.

Over het algemeen onderschrijven de kaderleden het belang van een licentiestelsel. Zij vinden het belangrijk dat kaderleden via dit stelsel hun vaardigheden behouden en verder ontwikkelen. Het licentiestelsel zorgt volgens de kaderleden voor een verantwoordelijkheidscultuur, wat zij goed vinden. Wel twijfelen kaderleden over het zelf moeten beoordelen van de eigen competenties voor het behouden van hun licentie. Hier gaan we later in het rapport verder op in.

Het merendeel van de kaderleden weet wat het licentiestelsel in het algemeen inhoudt en wat zij moeten doen om hun licentie te verlengen. Dit is in lijn met de resultaten uit het vragenlijstonderzoek, waarbij 70 procent aangaf te weten wat van hem/haar wordt verwacht als licentiehouders (13% niet en 18% neutraal). Hoe meer licenties een kaderlid echter heeft, hoe ingewikkelder het wordt om het overzicht te houden van wat moet gebeuren om de verschillende licenties te behouden:

*‘Ik heb zowel een licentie als instructeur als examiner. Als je in het systeem kijkt, lijkt het alsof je voor allemaal apart punten moet halen. Dat is bijna niet te doen. Het is mij niet duidelijk welke cursussen of bijscholingen ik bij een bepaalde taak in het systeem mag doen. Als ik iets als praktijkbegeleider doe, moet ik dan iets anders als leercoach doen? Of kan het dubbel tellen?’ (Beroepssportklimkaderlid)*

Kaderleden ervaren vooral onduidelijkheden over het puntensysteem van het licentiestelsel. Ten eerste is onduidelijk of het volgen van één bijscholing licentiepunten kan opleveren voor meerdere licenties.

Ten tweede is onduidelijk in hoeverre het volgen van een bijscholing buiten de NKBV over een relevant onderwerp, zoals EHBO of didactiek, mag meetellen als bijscholingspunt in het licentiestelsel:

*‘Sommige mensen hebben beroepsmatig dat ze al met veel dingen aan de slag zijn. Mensen die docent zijn, hoeven niet bij te scholen hoe ze een lesje moeten geven. Mensen die dagelijks al met bepaalde deelcompetenties bezig zijn, die zou je moeten gunnen dat ze niet op die deelcompetenties moeten bijscholen.’ (Alpien kaderlid)*

Sommige kaderleden hebben hier echter wel zicht op:

*‘Dat kan wel, ik heb dat weleens gedaan. [...] Het is een competentie wervend systeem, en als je die competentie hebt, dan hoef je die niet per se te behalen door bijscholing van de NKBV. Je moet alleen aannemelijk maken dat het een bepaalde waarde heeft.’ (Alpien kaderlid)*

Uit het vragenlijstonderzoek komt naar voren dat een deel van de kaderleden niet goed op de hoogte is van de mogelijkheid om buiten de NKBV bijscholingen te volgen (19%), terwijl 69 procent van de kaderleden aangeeft hiervan wel op de hoogte te zijn (11% is neutraal).

Het behouden van de licenties wordt door het vrijwillig sportklimkader gezien als veel werk, omdat zij tijd moeten investeren naast hun fulltime job. Ook een beroepssportklimkaderlid benoemt dat het behouden van de trainerslicentie 2 een flinke tijdsinvestering is. Anderzijds ervaren de alpien kaderleden wat gedaan moet worden om de licentie te behalen/behouden als te simpel vergeleken met de ingewikkeldheid van de competenties die in de praktijkgevraagd worden. Zo wordt het merendeel van de bijscholingen in Nederland in een klaslokaal gegeven, waardoor met name theoretiekennis wordt opgedaan en de theorie niet wordt toegepast in de praktijk.

### 3. Het licentiestelsel (2)

Het licentiestelsel zou volgens de kaderleden zo ingericht moeten zijn dat het motiveert om licenties te verlengen. Sommige sportklimkaderleden (vrijwillig kader) zien het licentiestelsel bijvoorbeeld als een tijdrovend proces waar veel administratie bij komt kijken. Zij vinden het jammer dat daardoor 'vaardige kaderleden' hun licentie niet verlengen. Motiverende factoren voor het verlengen van een licentie zijn:

- 1) een kwalitatief goede bijscholing kunnen volgen;
- 2) niet voor elk 'wisewasje' moeten bijscholen;
- 3) een goede verhouding tussen de energie van het geven van cursussen (opleiden van deelnemers) en het zelf volgen van bijscholingen;
- 4) niet te hoge eigen bijdrage voor het volgen van bijscholingen.

Het laatste punt werd genoemd door alpien kaderleden. De meningen binnen het alpien kader zijn echter verdeeld. Argument voor een relatief lage eigen bijdrage is dat instructeurs en tochtleiders zich inzetten voor de vereniging. Argumenten voor een relatief hoge eigen bijdrage zijn:

- 1) het volgen van bijscholing heeft uiteindelijk ook veel persoonlijke voordelen,
- 2) de bijscholing in de bergen valt goed te combineren met een eigen activiteit in/bezoek aan de bergen.

#### Doel licentiestelsel

Het doel dat de NKBV voor ogen heeft met het licentiestelsel is het actueel houden van de competenties van haar kaderleden en daarmee het borgen van de kwaliteit van het kader. De NKBV heeft het licentiestelsel zodanig ingericht dat het de persoonlijke ontwikkeling van kaderleden bevordert. Kaderleden moeten jaarlijks een nieuwe licentie aanvragen als bewijs dat ze nog steeds over de gevraagde competenties beschikken en daardoor hun functie goed kunnen uitoefenen.

De kaderleden zijn het met elkaar en de NKBV eens dat het hoofddoel van het licentiestelsel moet zijn om de kwaliteit van het kader te behouden en verder te verbeteren. Dit doel wordt behaald wanneer kwalitatief goede bijscholingen worden aangeboden, zodat de kaderleden over voldoende competenties beschikken om hun functie te kunnen (blijven) uitoefenen.

Volgens het vrijwillig sportklimkader zou het licentiestelsel tevens als doel moeten hebben een eenheid in de gebruikte methoden en technieken te verkrijgen om verwarring te voorkomen. Voorbeeld hiervan zijn touw- of knooptechnieken en materialen voor het zekeren. Waar eerder slechts enkele technieken werden gebruikt, merken zij nu dat deze erg uiteenlopen. Voor de veiligheid is het volgens hen belangrijk een beperkte variëteit aan gebruikte methoden en technieken te hanteren:

*'Soms hoor ik wel eens mensen van "goh, vroeger was dat toch wat overzichtelijker". Nu zie ik verschillende dingen die allemaal goed kunnen zijn. Wat is het nu precies? Voor mijn gevoel moet daar ergens een balans in worden gevonden. Niet één, maar ook niet tien verschillende knopen. Dat moet ik ook allemaal controleren.'* (Vrijwillig sportklimkader)

### 3. Het licentiestelsel (3)

Een in alle gesprekken veelbesproken onderdeel van het licentiestelsel is het zelf verklaren competent genoeg te zijn door een digitaal 'vinkje' te zetten. Het grootste kritiekpunt hierop is dat het een risico met zich meebrengt dat kaderleden die onvoldoende over de gevraagde competentie(s) beschikken, alsnog een vinkje zetten en daarmee de kwaliteit én veiligheid van hun handelen schaden:

*'Ik vind dit best wel tricky. Je weet niet hoe eerlijk mensen zijn. Als ik een jaar niet op mijn ski's heb gestaan, dan ga ik het niet doen. Een ander doet dat misschien wel. Hoe kritisch zijn mensen? Het is bijna aanvinken zoals cookies.'* (Alpien kader)

*'Ik vind het vinkje zetten hoogst merkwaardig. [...] Ik ben een slager die zijn eigen vlees aan het keuren is.'* (Vrijwillig sportklimkader)

Om te voorkomen dat kaderleden te snel een vinkje zetten of daarbij niet integer zijn, moet het zelfbeoordelingssysteem zo worden ingericht dat het uitnodigt tot een moment van zelfreflectie bij de invuller. Ideeën die hiervoor zijn genoemd zijn:

- 1) een steekproefsgewijze controle, waarbij de NKBV kaderleden belt om te vragen om een toelichting van het vinkje;
- 2) het vinkje laten verifiëren door een ander kaderlid dat het betreffende kaderlid in de praktijk aan het werk ziet;
- 3) vragen om een toelichting van de praktijkervaringen (bv. eigen klimuren, uren lesgeven, enz.) van dat jaar bij het aanvinken;
- 4) het mogelijk maken om via een applicatie of digitaal systeem alle praktijkervaringen bij te houden, voor degenen die dat willen.

Kaderleden zijn geen voorstander van het verplicht bijhouden van een uitgebreid logboek.

Rondom het zelf verklaren dat je nog competent bent bestaat een zeker spanningsveld. Volgens de respondenten van het vrijwillig sportklimader blijkt dat degenen die onterecht licentiehouders zijn er in de praktijk uit worden gefilterd doordat zij niet worden ingezet. Dit is een manier om de kwaliteit en veiligheid te borgen. Wanneer kaderleden twijfelen of een kaderlid nog wel over de gewenste competenties beschikt, wordt diegene aangesproken door andere kaderleden, de NKBV of de leidinggevende van de klimhal of het outdoorbedrijf. De mate waarin kaderleden zich comfortabel voelen om een ander kaderlid aan te spreken verschilt. Ook verschilt per regio in hoeverre elkaar aanspreken als gangbaar wordt gezien:

*'Als je gewoon een goede verstandshouding met elkaar hebt binnen de regio, dan zou die drempel om het bespreekbaar te maken er eigenlijk niet moeten zijn. Maar dat ligt er ook wel weer aan hoe groot de regio is en hoe alles wordt georganiseerd. Wij zien elkaar regelmatig. Dat maakt het ook wel makkelijker.'* (Vrijwillig sportklimkader)

*'Ik moet zeggen dat ik dat toch wel lastig vind. Ik ben een newbie in kaderland, iets van een jaar of vier. Ik heb nog helemaal niet de tien à twintig jaar ervaring die andere kaderleden wel hebben.'* (Vrijwillig sportklimkader)

Uit de gesprekken kwam echter wel naar voren dat het merendeel de ervaring heeft dat aanspreken gangbaar is binnen de vereniging of regio. Dit is in lijn met de resultaten van het vragenlijstonderzoek. Vier op de vijf deelnemers (79%) gaven aan een open cultuur te ervaren waarin feedback kan worden gegeven en worden ontvangen, 15 procent is neutraal en 6 procent van de deelnemers ervaart geen open cultuur.

## 4. Bijscholingen

Een onderdeel van het licentiestelsel is het volgen van jaarlijkse bijscholingen. Naast deze jaarlijkse bijscholingen moet het alpien kader driejaarlijks een terreinbijscholing en een medische bijscholing volgen. Deze medische bijscholing moet ook worden gevolgd door sportkliminstructeurs met een outdoor voorklimmen licentie. De kaderleden krijgen voor het volgen van bijscholingen licentiepunten. Het aantal te behalen licentiepunten is afhankelijk van de soort licentie.

De kaderleden zien de meerwaarde in van het volgen van bijscholingen om hun licentie te kunnen behouden. Bijscholing draagt volgens hen bij aan het opdoen van nieuwe inzichten en het oprispen van de oude kennis. Dit wordt benadrukt door een kaderlid dat al ruim twintig jaar bijscholingen volgt:

*‘Er valt zoveel te leren. Ondanks dat ik al ruim twintig jaar aan bijscholingen heb... Iedere keer ben ik weer verbaasd over A) wat ik ben vergeten en B) hoe nuttig het is om toch weer nieuwe kneepjes bij te leren.’ (Alpien kader)*

De kwaliteit van de bijscholingen is volgens de kaderleden erg verschillend. Voor het zeer ervaren beroepssportklimkader zijn de bijscholingen niet altijd relevant genoeg en ontbreekt diepgang, met name voor kaderleden die veel praktijkervaring hebben of werkzaam zijn in het onderwijs. Deze kaderleden zijn dagelijks met hun vak bezig en moeten altijd up-to-date te zijn. Een bijscholing over zekertechnieken is bijvoorbeeld kennis die zij al hebben. Voor sommige thema’s waarover bijscholingen worden georganiseerd, zoals angsttraining (sportklimkader) en lawinekunde (alpien kader), vinden kaderleden dat experts op dit gebied moeten worden ingehuurd om deze bijscholingen te geven. De alpien kaderleden winter en de juryleden hebben aangegeven dat er voor hen te weinig bijscholingen zijn. Uit het vragenlijstonderzoek komt naar voren dat 35 procent van de kaderleden vindt dat in de afgelopen jaren voldoende aanbod beschikbaar was, terwijl 35 procent het aanbod onvoldoende vindt en 30 procent is neutraal.

Voor het alpien kader winter geldt tevens dat voor de terreinbijscholingen onvoldoende plekken zijn waardoor niet iedereen die wil kan meedoen. Volgens het alpien kader is de meerwaarde van de terreinbijscholing dat deze in de praktijk (bergen) plaatsvindt en dat er veel ruimte is voor onderlinge uitwisseling. Deze vinden dus plaats op een locatie en in gebied waar alpien kader (vaak) werkzaam is. Wanneer alpien kaderleden daar worden uitgedaagd om iets te doen wat buiten hun comfortzone ligt, iets boven hun eigen niveau, krijgen ze zicht op hun eigen grenzen en weten ze in de praktijk beter in te schatten wat ze wel en niet kunnen:

*‘Wat ik heel sterk er aan vind is dat je heel erg wordt uitgedaagd om buiten je comfortzone te treden. Te oefenen. En dat maakt dat je in bepaalde situaties beter weet van “ik kan dit aan” want dat heb ik toen ook gekund. (Alpien kader)*

De meerwaarde van Harderhaven, een bijscholingsweekend in Nederland, is dat deelnemers uit veel facetten van bergsport en instructie kunnen kiezen, zoals didactiek, begeleiden, touwtechnieken, medische bijscholing, lawinekunde en juridische aspecten.

Wat volgens alle kaderleden van grote meerwaarde is voor het behouden en verbeteren van de kwaliteit van de kaderleden, is de onderlinge uitwisseling. Deze uitwisseling kan plaatsvinden in meer - zoals een intervisiebijeenkomst - en minder geformaliseerde vormen - zoals een klim- of toertocht samen met anderen. De meerwaarde van dergelijke uitwisselingen is dat kaderleden als het ware ‘extra gereedschap’ krijgen om met verschillende situaties om te gaan, van het leiden van een groep tot het leggen van een knoop. Dat extra gereedschap is aanvullend op de gemeenschappelijke kennis:

*‘Naast dat iedereen dezelfde kwalificaties heeft behaald, heeft iedereen een andere rugzak. [...] Naast dat je zaken van andere kanten bekijkt, heb je ook mensen die andere oplossingen bedenken. (Vrijwillig sportklimkader)*



## 5. Praktijkervaring

De praktijkervaring die kaderleden opdoen, bijvoorbeeld tijdens het geven van bijscholingen of tijdens klimvakanties en -activiteiten, telt impliciet mee binnen het licentiestelsel. Dat wil zeggen dat zij de kennis en kunde die zij in de praktijk hebben opgedaan, meenemen wanneer ze zichzelf als competent beoordelen bij het aanvragen van een verlenging van de licentie. Wanneer een kaderlid bijvoorbeeld weinig tot geen praktijkervaring heeft opgedaan, kan hij/zij zichzelf niet competent achten en daarmee zijn/haar licentie niet verlengen, ondanks dat hij/zij voldoende licentiepunten heeft behaald. De opgedane praktijkervaring kan echter geen licentiepunten opleveren. Dit zien alle typen kaderleden als een gemis.

Leden van het alpien kader hebben een verantwoordelijke functie met risicovolle tochten in de bergen. Desondanks kunnen zij hun licentie behalen/behouden met het volgen van een bijscholing één keer in de drie jaar in de Alpen en overige bijscholingen (lokaal) in Nederland. De kaderleden vragen zich af of dat verantwoord is. Zij vinden daarom dat het opdoen van praktijkervaring tijdens eigen tochten (op vakantie) beloofd zou moeten worden met licentiepunten. Dit zou het opdoen van praktijkervaring tevens stimuleren.

*‘Je zou juist een beetje druk moeten zetten op praktijkervaring. [...] Ik vind het een verkeerd signaal dat je een licentie kunt handhaven puur door een terreinscholing één keer in de drie jaar en daartussen alleen bijscholingen hier zoals Harderhaven. Dan zou je in theorie in Nederland meer dan 90% van je licentie kunnen onderhouden. Ja... dat wringt gewoon.’ (Alpien kader)*

Waar het beroepssportklimkader tegenaan loopt als het gaat om het niet kunnen meenemen van praktijkervaring, is dat binnen het licentiestelsel geen onderscheid wordt gemaakt tussen het beroepssportklimkader en het vrijwillig sportklimkader.

Het beroepssportklimkader doet veel meer praktijkervaring op, omdat zij dagelijks in de praktijk bezig zijn (bijvoorbeeld lesgeven op een hogeschool). Deze praktijkervaring zou volgens hen een grotere waardering in het licentiestelsel mogen krijgen, zoals het behalen van licentiepunten voor opgedane praktijkervaring.

Volgens het vrijwillig sportklimkader is het niet wenselijk om alle praktijkervaring mee te laten tellen. Veel van de praktijkervaring die zij opdoen, is bijvoorbeeld het geven van bijscholingen. Licentiepunten voor het herhalen van een activiteit waar praktijkervaring mee wordt opgedaan, zien zij als verkeerd. Wel zou volgens hen ook voor het vrijwillig sportklimkader de praktijkervaring gedeeltelijk moeten meetellen, omdat daar wel degelijk iets wordt geleerd wat bijdraagt aan de kennis en kunde van de kaderleden:

*‘Op het moment dat je een bijscholing geeft, dan leer je daar ook van. Als je dat zelfde trucje 600 keer doet, dan kan je niet 600 keer hetzelfde punt geven. Dat is alleen de eerste keer.’ (Vrijwillig sportklimkader)*

Het laten meetellen van de praktijkervaring ervaren de kaderleden naast belangrijk ook als complex. Ten eerste is het lastig om de praktijkervaring te controleren en ten tweede zou de NKBV een protocol moeten ontwikkelen om te bepalen hoeveel licentiepunten kaderleden kunnen krijgen voor de praktijkervaring die ze hebben opgedaan. Het controleerbaar maken van de praktijkervaring zou volgens de kaderleden kunnen via een applicatie of digitaal systeem waarin kaderleden hun praktijkervaring kunnen bijhouden. Gebruik van dit systeem zou wel vrijwillig moeten zijn. Kaderleden zijn geen voorstander van het verplicht bijhouden van een uitgebreid logboek.

## 6. Succesfactoren en verbeterpunten licentiestelsel

Op basis van het onderzoek is een aantal succesfactoren en verbeterpunten van het licentiestelsel te benoemen. De belangrijkste succesfactoren en verbeterpunten uit de voorgaande hoofdstukken worden hieronder benoemd.

### Licentiestelsel algemeen

- + **Licentiestelsel als systeem duidelijk:** voor het merendeel van de kaderleden is het duidelijk wat het licentiestelsel inhoudt en wat zij moeten doen om hun licentie te verlengen.
- + **Cultuur van eigen verantwoordelijkheid:** alle kaderleden die hebben meegewerkt aan de groeps gesprekken voelen zich zelf verantwoordelijk voor het behouden van hun licentie. Deze cultuur van verantwoordelijkheid wordt belangrijk geacht.
- **Onduidelijkheid bij meerdere licenties:** het is onduidelijk of voor alle licenties alle licentiepunten moeten worden behaald of één bijscholing bij verschillende licenties licentiepunten oplevert.
- **Onduidelijkheid over bijscholingen buiten de NKBV:** kaderleden vinden het onduidelijk of bijscholingen buiten de NKBV ook meetellen in de licentiepunten voor het licentiestelsel.
- **Onterecht competent verklaren:** kaderleden kunnen zichzelf competent verklaren zonder daadwerkelijk te voldoen aan de vereiste competenties voor de desbetreffende licentie. Volgens de kaderleden bestaat het risico dat kaderleden die niet over de benodigde competenties beschikken hun licentie behouden.
- **Tijdsinvestering:** het behouden van één of meerdere licenties is tijdrovend, met name voor leden van het vrijwillig sportklimkader, die bijvoorbeeld naast hun voltijd baan de benodigde bijscholingen moeten volgen en praktijkervaring moeten opdoen.

### Bijscholingen

- + **Waardevol element:** een deel van kaderleden benoemt de bijscholingen als een waardevol element van het licentiesysteem. Dit betreft bijscholingen zoals de terreinbijscholing, Harderhaven en EHB(B)O.
- + **Contact/uitwisseling met andere instructeurs:** de bijscholingen zorgen voor onderlinge uitwisseling van kennis en ervaring, waardoor discussie wordt gevoerd en van elkaar kan worden geleerd.
- **Wisselende kwaliteit en aanbod van bijscholingen:** zeer ervaren kaderleden missen diepgang in de bijscholingen, omdat zij veel kennis al in huis hebben. Juryleden ervaren een tekort aan bijscholingen en alpien kaderleden winter een tekort aan plekken binnen de terreinbijscholing. Bijscholingen moeten volgens de kaderleden uitnodigend zijn om te voorkomen dat het een puntjessprokkelsysteem wordt.

### Praktijkervaringen

- **Te weinig waardering van praktijkervaring:** alle kaderleden missen de waardering van praktijkervaring in de vorm van licentiepunten in het licentiestelsel. Leden van het alpien kader vinden praktijkervaring belangrijk en volgens hen kan de waardering ervan met licentiepunten het doen van praktijkervaring verder stimuleren. Het beroepssportklimkader is van mening dat zij in de mate waarin ze praktijkervaring opdoen duidelijk verschillen van het vrijwillig klimkader. Door hun functie zijn ze dagelijks met hun beroep bezig en doen ze veel praktijkervaring op.

# 7. Conclusies (1)

Het doel van dit onderzoek was het verkrijgen van een verdiepend inzicht in hoe de kaderleden het huidige licentiestelsel ervaren en waarderen. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies van het onderzoek beschreven aan de hand van de deelvragen.

## 1. Wat zijn de ervaringen van de kaderleden met de eisen en mogelijkheden om licenties te verlengen?

Over het algemeen weten de kaderleden wat nodig is voor het verlengen van hun licentie, al wordt het soms als tijdrovend ervaren. Dit is in lijn met de resultaten uit het vragenlijstonderzoek, waarbij 70 procent aangaf te weten wat van hem/haar wordt verwacht als licentiehouder (13% niet en 18% is neutraal). Voor kaderleden die over meerdere licenties beschikken is het licentiestelsel vaak minder duidelijk. Het is bijvoorbeeld onduidelijk of het volgen van bijscholingen licentiepunten binnen meerdere licenties kan opleveren. Eveneens heerst onduidelijkheid over in hoeverre cursussen en bijscholingen die niet via de NKBV zijn gevolgd licentiepunten mogen opleveren voor het verlengen van licenties. Uit het vragenlijstonderzoek komt naar voren dat een deel van de kaderleden niet goed op de hoogte is van de mogelijkheid om buiten de NKBV bijscholingen te volgen (19%), terwijl 69 procent van de kaderleden aangeeft hiervan wel op de hoogte te zijn (11% neutraal). Voor de alpien kaderleden winter en de juryleden worden onvoldoende cursussen en bijscholingen aangeboden. Het bestaande zelfbeoordelingssysteem wordt ervaren als te gemakkelijk en zou zo moeten worden aangepast dat het uitnodigt tot zelfreflectie en een (steekproefsgewijze) controle.

## 2. Hoe waarderen de kaderleden de bijdrage van het huidige licentiestelsel aan de borging van de kwaliteit van het kader?

Het hoofddoel van het licentiestelsel zou de borging van de kwaliteit van het kader moeten zijn. Daarom is de waardering voor het bestaan van het licentiestelsel groot, dit komt overeen met het vragenlijstonderzoek. Het stelsel zorgt ervoor dat kaderleden oude kennis en kunde opfrissen en nieuwe dingen bijleren. Doordat het vinkje te gemakkelijk kan worden gezet, bestaat volgens kaderleden het risico dat kaderleden die niet

over de benodigde competenties beschikken hun licentie behouden.

Tijdens het volgen van een bijscholing vindt uitwisseling van kennis en probleemaanpakken plaats. Kaderleden zien uitwisseling als een belangrijke manier van kwaliteitsborging van het kader. Tegelijkertijd geven zij aan dat de diversiteit en kwaliteit van de bijscholingen varieert. Hierdoor dragen deze niet altijd bij aan borging of verbetering van de kwaliteit van het kader. Uit het vragenlijstonderzoek blijkt dat 35 procent van de kaderleden vindt dat in de afgelopen jaren voldoende aanbod beschikbaar was, 35 procent is van mening dat het onvoldoende was en 30 procent is neutraal. Een breder aanbod is noodzakelijk. Anders kunnen kaderleden hun licentie behouden door jaar in jaar uit dezelfde bijscholingen te volgen. Voor het aanbieden van kwalitatief goede bijscholing op ingewikkelde thema's, zoals lawinekunde en omgaan met klimangst, is het belangrijk experts in te huren (wanneer dat nog niet gedaan wordt).

## 3. In hoeverre moet de praktijkinzet van kaderleden worden meegewogen bij licentiebehoud en hoe kan dit op objectieve wijze worden ingevuld?

De praktijkervaring van kaderleden wordt indirect meegenomen in de zelfbeoordeling door het zetten van een digitaal vinkje. Praktijkervaring draagt immers in meer of mindere mate bij aan de kennis en kunde van kaderleden. Hoewel kaderleden het niet wenselijk vinden om een verplicht logboek bij te moeten houden van de praktijkervaring, is het om de objectiviteit te vergroten wel wenselijk om een (steekproefsgewijze) toelichting te vragen over de praktijkervaring bij een positieve zelfbeoordeling. Voor alle typen kader, maar met name voor het alpien zomer kader, is het een gemis dat praktijkervaring geen licentiepunten oplevert binnen het licentiestelsel. Zij doen veel kennis en kunde op tijdens eigen tochten. Voor alpien kaderleden zijn er onvoldoende plekken binnen de terreinbijscholing en zou het krijgen van licentiepunten voor praktijkervaring kunnen voorkomen dat licenties verloren gaan.

## 7. Conclusies (2)

### **4. Waarin verschillen het alpien kader, het beroepssportklimkader en het vrijwillig sportklimkader van elkaar in hun waardering van en ervaringen met het licentiestelsel?**

Alle kaderleden waarderen het bestaan van het licentiestelsel en delen over het algemeen dezelfde ervaringen. Verschillen worden ervaren in de hoeveelheid bijscholingen die worden aangeboden, waarbij de juryleden binnen het vrijwillig sportklimkader een tekort ervaren. Het alpien kader vindt één keer in de drie jaar een terreinbijscholing te weinig vanwege de verantwoordelijke functie met risicovolle tochten in de bergen. Het belang van het laten meetellen van de praktijkervaring wordt met name door het alpien kader onderstreept. Een deel van het alpien kader vindt dat de bijscholing kostenneutraal moet zijn. Het verbeteren van de kwaliteit en het vergroten van het aanbod van de bijscholingen is met name een boodschap vanuit het zeer ervaren beroepssportklimkader en het alpien kader winter. Van welke bijscholingen de kwaliteit verbeterd moet worden en met welke bijscholingen het aanbod vergroot moet worden, is binnen dit onderzoek niet besproken.

### **5. Op welke aspecten scoort het huidige licentiestelsel volgens de kaderleden goed en waarin zijn verbeteringen/bijstellingen nodig en mogelijk?**

De voorwaarden en het verlengingsprotocol van het licentiestelsel zijn duidelijk, al wordt het behouden van een licentie soms als tijdrovend ervaren. Enerzijds wordt de eigen verantwoordelijkheid van kaderleden voor het behouden van de licentie(s) als positief ervaren. Anderzijds wordt de verantwoordelijkheid binnen het zelfbeoordelingssysteem als risicovol ervaren. Het licentiestelsel kan bijdragen aan kwaliteitsborging van het kader onder bepaalde voorwaarden, zoals het faciliteren van een divers en kwalitatief goed bijscholingsaanbod en een betere controle op praktijkervaring. Uitwisseling die plaatsvindt tijdens cursussen en bijscholingen draagt bij aan de kwaliteitsborging van het kader. De kaderleden hebben behoefte aan meer duidelijkheid over het verkrijgen van licentiepunten die binnen meerdere licenties tellen en van bijscholingen buiten de NKBV.

## 8. Aanbevelingen (1)

Op basis van de suggesties van de kaderleden, genoemde succesfactoren en verbeterpunten en geformuleerde conclusies zijn de volgende aanbevelingen voor de NKBV geformuleerd.

### Licentiestelsel algemeen

- Zorg voor duidelijke communicatie over de voorwaarden voor het verlengen van licenties, zoals het behalen van licentiepunten met meerdere licenties en de licentiepointentoekenning voor bijscholingen buiten de NKBV. Bij voorkeur is dit gemakkelijk op de website van de NKBV terug te vinden en wordt hier bijvoorbeeld eenmalig of één keer per jaar op landelijk niveau aandacht op gevestigd in een nieuwsbrief, op de website, op sociale media en tijdens kaderbijeenkomsten.
- Zorg voor een steekproefsgewijze controle (om het uitvoerbaar te houden) waarbij wordt getoetst of kaderleden zichzelf terecht competent hebben verklaard. Dit kan op verschillende manieren:
  - 1) mondeling (telefonisch);
  - 2) via gedocumenteerde praktijkervaring;
  - 3) door anderen in de regio te vragen of de betreffende persoon terecht licentiehouders is;
  - 4) door een toelichting te vragen bij het zetten van een vinkje.

Het communiceren van een mogelijke toetsing kan al een moment van zelfreflectie oproepen bij de invuller en daarmee de kans op een 'terecht' gezet vinkje vergroten.

- Stimuleer een open cultuur van feedback gegeven en ontvangen. Bijvoorbeeld indien sprake is van twijfel over de competenties van een kaderlid. Ondersteun (kader)leden in het geven van dergelijke feedback en hoe dergelijke feedback te ontvangen. Zorg daarnaast voor een duidelijk meldpunt waar (kader)leden die zich niet comfortabel voelen om feedback te geven, hun twijfels over de competenties van kaderleden kunnen melden. Dit waarborgt de kwaliteit én de sfeer.

### Bijscholingen

- Zorg voor voldoende bijscholingen voor alle kaderleden en voor voldoende diversiteit en kwaliteit in het aanbod, zodat de kaderleden zich blijven ontwikkelen. Ga bij de kaderleden na welke bijscholingen dit moeten zijn. Huur waar nodig een expert in voor het geven van bijscholing over specifieke onderwerpen waar binnen de NKBV niet genoeg expertise voor is.
- Organiseer (meer) kaderdagen of kaderweekenden. Kijk hierbij naar de mogelijkheden voor kruisbestuiving tussen regio's, tussen SAC's en eventueel tussen verschillende typen licentiehouders.
- Houd goed bij welke bijscholingen worden gegeven om de balans tussen het opdoen van nieuwe inzichten en het opfrissen van oude kennis op peil te houden. Zorg er daarnaast voor dat vraag en aanbod van de scholingen op elkaar aansluiten door te vragen waar behoefte aan is, bijvoorbeeld aan het einde van een bijscholing.
- Organiseer intervisiemomenten voor kaderleden om onderlinge uitwisseling te stimuleren. Deze momenten kunnen worden georganiseerd tussen regio's en SAC's om kruisbestuiving te realiseren. Binnen de regio zelf hebben de leden al veel contact met elkaar. Leid daarnaast kaderleden op om zelf intervisiebijeenkomsten te organiseren en te begeleiden.
- Stimuleer instructeurs om bijscholingen te organiseren en faciliter waar nodig. Om instructeurs te inspireren kunnen (ervaringen van) goede voorbeelden van bijscholingen worden gedeeld op de website of in een nieuwsbrief.

## 8. Aanbevelingen (2)

- Creëer een overzicht op de website en blijf dit overzicht herzien om de kwaliteit te borgen. Het overzicht moet de volgende informatie bevatten:
  - 1) bijscholingenaanbod vanuit de NKBV;
  - 2) de licentiepuntenwaardering per bijscholing;
  - 3) voor welke licentie(s) de bijscholing licentiepunten oplevert;
  - 4) voorbeelden van bijscholingen buiten de NKBV met mogelijke licentiepuntenwaardering.
- Kijk naar de mogelijkheden om bijscholingen voor meerdere licenties te laten meetellen voor licentiepunten.

### **Praktijkervaringen**

- Maak het mogelijk (maar niet verplicht) om praktijkervaring te documenteren, bijvoorbeeld via een digitale tool of app, zodat eventueel kan worden beoordeeld of een kaderlid licentiepunten voor zijn/haar bijscholing kan krijgen.

## Interviewleidraad

### **Kennismaken**

1. Kun je jezelf kort in twee zinnen voorstellen? Wat is je naam en welke opleiding/licentie(s) heb je behaald binnen de NKBV?

2. Wat heb je na het behalen van je diploma in je functie als kaderlid (bij)geleerd wat het meest waardevol voor je was in je verdere ontwikkeling als kaderlid? -> *post-its plakken*

### **Licentiestelsel algemeen**

Als je een opleiding hebt gevolgd binnen de NKBV, krijg je een diploma en een licentie.

3. Weet je wat het huidige licentiestelsel precies inhoudt (d.w.z. uit welke onderdelen het bestaat)?

4. Is duidelijk wat van je verwacht wordt m.b.t. het licentiestelsel?

5. Wat zou volgens jou het belangrijkste doel van dit licentiestelsel moeten zijn? -> *post-its plakken*.  
En zorgt het licentiestelsel hier ook voor? Waarom wel/niet?

6. Wat zijn voordelen of sterke punten van dit licentiestelsel? En wat zijn nadelen/zwakke punten? -> *post-its plakken*

7. Zijn er zaken waar je tegenaan loopt bij het behalen/verlengen van je licenties?

8. Wat vind je ervan dat je zelf moet verklaren dat je nog steeds over de competenties beschikt zoals beschreven in het kwalificatieprofiel?

### **Bijscholing**

9. Wat vind je van de vereiste hoeveelheid bijscholing voor je licenties? Is dat voldoende? Of moet dat meer/minder zijn per jaar?

10. Sluiten de beschikbare bijscholing(en) aan (qua frequentie, timing en inhoud) op jouw wensen en behoeften om je verder te ontwikkelen?

11. Zijn de bijscholing(en) makkelijk te vinden?

12. Mis je specifieke bijscholing(en) om jezelf verder te kunnen ontwikkelen?

13. Dragen de huidige bijscholing(en) bij aan kwaliteitsborging van het kader?

### **Praktijkervaring**

14. In hoeverre vind je het belangrijk dat praktijkervaring wordt meegeteld bij het verlengen van licenties? En zo ja, hoe kan dit op een objectieve wijze worden meegenomen?

### **Samengevat**

15. Met welke onderdelen/aspecten van het licentiestelsel moet de NKBV zeker doorgaan? Dus wat loopt goed? -> *in de chat*

16. Met welke onderdelen/aspecten van het licentiestelsel moet de NKBV stoppen? En waarom? -> *in de chat*

17. Heb je nog tips/adviezen om het licentiestelsel te verbeteren? -> *in de chat*

18. Heb je nog andere opmerkingen over/toevoegingen aan het interview als het gaat om het licentiebeleid van de NKBV?

## **Miro-bord: 2. Wat heb je na het behalen van je diploma in je functie als kaderlid (bij)geleerd wat het meest waardevol voor je was in je verdere ontwikkeling als kaderlid?**

### Sessie 1 Alpen kader

- Freeride-bijtscholing (terrein-bijtscholing)
- Overleg met andere Al's
- De bijtscholing skididactiek
- EH(B)BO: nieuwe inzichten en opfrissen eerder geleerde
- Nieuwe (touw-)technieken zoals Munchausen e.d.
- Terrein-bijtscholing is zinvol
- Praktische bijtscholing bij Harderhaven
- Praktijkbijtscholingen
- Algemene centrale bijeenkomsten waarin zaken ter sprake kwamen die met je functioneren te maken hadden
- Praktijtscholingen in terrein
- Cursus geven met een gids
- Met mede-instructeurs op pad

### Sessie 2 Beroepssportklimkader

- Trainersweekend
- Gesprekstechnieken
- Leren door les te geven
- Cursus ontwikkelen
- Verschillende workshops van het trainersweekend
- Workshop gesprekstechnieken (niet via NKBV-agenda)
- EHBO
- Op het gebied van inrichten van de cursus heb ik vooral veel in de praktijk geleerd
- (Informeel) intervisie: sparren over casussen, nieuwe zekertechnieken etc.
- Een hele duidelijke bijtscholing bij Neoliet Utrecht over dynamisch zekeren
- Stroperig systeem
- Fijn dat andere kaderleden op basis van dezelfde gedachtes willen werken
- Bevestiging is altijd fijn
- Laatste fysieke studiedag met interactie en gastsprekers
- Zekeren met moderne halfautomaten
- Aandacht voor het inrichten van een oefensituatie
- Probeer dicht bij de alledaagse praktijk te blijven
- Uitgaan van de ervaring als start van leren

- Less is more

### Focusgroep 3 Vrijwillig sportklimkader

- Discussie met hoofdjury n.a.v. praktijkcasussen
- Workshop ultimateunstabily twee of drie jaar geleden
- Een zeer variabel, ieder schoolt ieder bij ski outdoorweekend
- Praktijkvoorbeelden van anderen en die bespreken
- De praktijk van grote weekenden leiden
- De bewustwording om continue actief door te blijven leren, reflecteren en kennis met elkaar te delen en hier bewust mee bezig te blijven
- De OV-opleiding voor nieuwe kaderleden: ik leerde dat je als net geslaagd kaderlid eigenlijk nog veel te leren hebt
- Geen idee maar ik denk een workshop ultimateinstability
- Tijdens een cursus blijkt een deelnemer uiteindelijk te weinig energie te hebben waardoor deze niet verder komt. Hierdoor loopt de cursus flink uit wat betreft tijd. Het gaat dus om veel meer dan het klimmen

### Focusgroep 4 Vrijwillig sportklimkader

- Intervisie
- Online bijtscholing geavanceerde touwtechnieken
- Meekaderen bij andere groepen/clubjes
- Leercoachopleiding
- Klim-artikelen vertalen (en lezen) vanuit het Duits
- Online bijtscholing ontwikkelen over risicomangement
- Informeel onderzoek met afgeschreven materiaal (materiaaleigenschappen)
- Sparren met canyoneers
- Interactie met andere verenigingen/cursussen
- Sparren met 'collega's' (intervisie)
- SKT2 opleiding
- Externe opleidingen met raakvlakken
- EHBBO
- Verder zijn er op dit moment geen bijtscholingen voor juryleden
- Opleiding voor IFSC judge



## Miro bord: 5. Wat zou volgens jou het belangrijkste doel van dit licentiestelsel moeten zijn?

### Sessie 1 Alpen kader

- Aantonen dat instructeurs vakbekwaam zijn
- Niveau kennis en ervaring behorende bij licentie op peil houden
- Nieuwe technieken e.d. aanleren/oefenen
- Kennis op peil houden
- Laten zien dat wij capabel op stap gaan
- Zorgen dat mensen competent blijven om als instructeur onderweg te zijn
- Algemeen: kennis en vaardigheden afstoffen en up-to-date houden (nieuwe inzichten)
- Bijblijven met actuele (veiligheids)'normen' en acceptatie
- Zorgen dat je de deelnemers iets waardevols te bieden blijft houden
- Kennis up-to-date houden

### Sessie 2 Beroepssportklimkader

- Zorgen dat je up-to-date bent van de belangrijkste veranderingen
- Niet bijscholen om het bijscholen
- Zorgen voor een basis van kennis voor trainers (SKT)
- Uiteindelijk: goede trainingen voor klimmers (SKT)
- Zorgen dat de kaderleden op de hoogte zijn van de huidige 'stand van zaken'
- Zorgen dat klimmers goed worden opgeleid
- Uiteindelijk: veiligheid in de klimsport (SKB, SKI)
- Kwaliteitsbewaking
- Eenvoud
- Gebruiksvriendelijk
- Persoonlijke ontwikkeling
- Borging van de kwaliteit van opleiden
- Nieuwe inzichten communiceren
- Veiligheid waarborgen
- Een mate van schijnveiligheid creëren
- Een gevoel van wantrouwen
- Zorgen dat kader up-to-date kennis heeft
- Kader bij de NKBV betrekken
- Interactie van kaderleden met elkaar en NKBV
- Innoveren
- Kwaliteit borgen

- Life long learning kaderleden
- Zorgen dat kader op niveau blijft
- Kader zichzelf de vraag laten stellen of ze nog competent zijn
- Nevendoel: contact van kader met elkaar interregionaal

### Sessie 3 Vrijwillig sportklimkader

- Kwaliteitsborging
- Eerlijke wedstrijden
- Betrokkenheid
- Dat kader zichzelf toetst op vaardigheid en daarop actie onderneemt. Geen actie is geen verlenging
- Verantwoordelijkheid naar buiten dat we vakvaardig zijn
- Kennis actueel houden
- Kwaliteit over verschillende regio's gelijk houden
- Kwaliteitsborging
- Kwaliteitswaarborging
- Het leren stimuleren
- Kwaliteitsborging
- Kennis actueel houden
- Kwaliteitsborging: didactisch, veilig (ook sociaal/emotioneel), technisch etc.
- Enthousiasmering van het kader: 'gewoon omdat het leuk!'
- Kwaliteitsbewaking van de KVB's (output opleidingscentra) en activiteiten
- Ontwikkeling van de sport (in de meest brede zin)
- Veiligheid in de rots
- Voldoen aan richtlijnen NOC\*NSF (o.a. i.v.m. subsidie en OS)
- Zorgen dat kader zichzelf kan verbeteren
- Maximale zekerheid kunnen bieden over de voortdurende kennis en kunde van het kaderlid
- Zicht hebben of het kader voldoende kennis/ervaring heeft
- Voortdurende bijscholen

## Miro-bord: 5. Wat zou volgens jou het belangrijkste doel van dit licentiestelsel moeten zijn?

### Sessie 4 Vrijwillig sportklimkader

- Scheiding actief/actueel kader en niet-actueel kader
- Kader dat wil ontwikkelen
- Nieuwe wetten/afspraken aan kader laten weten
- Eén richtlijn waar we allemaal van weten en op zitten
- Geen pannenkoeken als instructeurs
- Veiligheid
- Kwaliteitsborging
- Vernieuwen en ontwikkelen van kennis (en kennisdeling)
- Veiligheid vergroten
- De-certificeren van 'pannenkoeken'
- Op de hoogte blijven van reglementen
- Reglementswijzigingen doorpakken
- Op de hoogte blijven van afspraken over het verloop van wedstrijden
- Op de hoogte blijven of komen van afspraken van omgaan met de reglementen
- Het 'current' houden van je reglementenkennis
- Er voor zorgen dat alle juryleden op dezelfde manier jureren/handelen in gelijke situaties

## 6. Wat zijn voordelen of sterke punten van dit licentiestelsel?

### Sessie 1 Alpen kader

- Kwaliteit instructeurs
- Licentiepunten invoeren is makkelijk
- Kans op contact met mede-instructeurs
- Leuke bijscholingen
- Goed forum voor contact en uitwisseling met andere kaderleden
- Voor mij een overzichtelijke systeem. Er wordt goed gereageerd op je aanvraag tot verlenging
- Op een leuke manier 'gedwongen' om te leren
- Kader voor aanpassing aan ontwikkelingen in de praktijk
- Praktijk bijscholingen
- Contacten/overleg

- Duidelijkheid over voorwaarden verlenging licentie
- Op gestructureerde manier kennis/ervaring bijhouden/vergroten
- Eén systeem voor alle vormen van licenties
- Je weet waar je aan toe bent en het is je eigen verantwoordelijkheid
- Stok achter de deur
- Cursist krijgt vergelijkbare stof

### Sessie 2 Beroepssportklimkader

- Je blijft jezelf ontwikkelen
- Ontmoet andere kaderleden uitwisselen van kennis
- In principe vind ik bijscholingen het meest waardevolle element van het stelsel
- Voor trainers zijn praktische workshops super waardevol
- Fijn dat ook allerlei vormen van opleiding van buiten de NKBV 'agenda' worden meegeteld
- Voorwaarden workshops/bijscholingen relevantie!
- Interactie en uitwisseling zijn van grote meerwaarde
- Fijn dat mensen zelf een bijscholing kunnen toevoegen, misschien meer op aansturen door NKBV?
- Simpel
- Een eigen verklaring op eer
- Op papier is het goed geregeld
- Het is toch een moment van reflecteren
- Lage drempel tot het volgen van bijscholingen
- Mega groot aanbod van bijscholingen
- Door bijscholingsverplichting maak ik toch elk jaar tijd voor bijscholing
- Daagt uit tot reflectie
- Veel mogelijkheden, niet alleen praktijk. Je kunt afwisselen
- Ik voel me betrokken bij NKBV als ik NKBV bijscholing doe
- Voldoende en divers aanbod
- De vraag of je zelf competent bent zet aan tot reflectie
- Jaarlijks is een fijne reminder
- Erkenning van bijscholingen uit aanverwante vakgebieden/andere bonden

## Miro-bord: 6. Wat zijn voordelen of sterke punten van dit licentiestelsel?

### Sessie 3 Vrijwillig sportklimkader

- Stimuleert tot zelfreflectie
- De eigen verantwoordelijkheid om bij te houden
- Jezelf beoordelen
- Aanbod bijscholingen is gegroeid
- Intervisie mogelijkheden
- Online bijscholingen maakt het toegankelijker
- Het bewust bezig zijn met het verbeteren en bijscholen van vaardigheden
- Eigen verantwoordelijkheid
- Duidelijkheid over verwachtingen en handvatten voor bespreken rol en functioneren
- Goede koppeling tussen opleiding en bijhouden licentie
- In principe kan een kind de was doen (het is zó simpel)
- Behapbaar, overzichtelijk, duidelijk wat verwacht wordt
- Licentie behouden vergt relatief weinig inspanning
- Combineren van opleidersrollen in één licentiepunt
- Bewustwording omtrent de uitoefening van de eigen functie
- Mogelijkheid het gesprek aan te gaan over iemands functioneren, kennis en kunde en zo de kwaliteit van het kader te waarborgen
- Eigen verantwoordelijkheid

### Sessie 4 Vrijwillig sportklimkader

- Levenslang leren
- Ontwikkeling van kaderleden
- Actief bezig zijn met vernieuwing
- Overzicht van actief en niet actief kader
- Filteren
- Bijscholingen meenemen uit werkveld of andere plekken
- Mogelijkheden om zelf bijscholingen te organiseren (waarde voor de specifieke groep is dan hoger)
- Samen leren is leuk!
- Mensen die inactief worden hebben geen licentie meer
- Verplicht om een paar keer per jaar te reflecteren op eigen kunnen
- Je komt uit je bubbel
- Gezellig
- Structuur

- Borging
- Actieve kaderleden behouden
- Perfecte manier van informatievoorziening bij veranderde reglementen/afspraken

## **6. Wat zijn nadelen of zwakke punten van dit licentiestelsel?**

### Sessie 1 Alpen kader

- Tijdsinvestering
- Beperkt aantal praktijkbijscholingsmogelijkheden
- Variabel niveau kwaliteit bijscholing (weet je niet van tevoren)
- Hoeveelheid aanbod van bijscholingen
- Praktische uitvoering
- Omslachtige invoer
- Reis naar de alpen, CO2, tijd
- Om door te groeien moet je een lang traject doorlopen (voor de winterinstructeurs in ieder geval) met als gevolg dat mensen minder breed inzetbaar zijn
- Altijd op moment dat ik zelf wil klimmen
- Problemen afstemming vraag en aanbod
- Hoe pas je de drie jaar geldige scholing toe op meerdere jaren?
- De agenda van terreinbijscholing frustrerend door de grote onzekerheid hierover
- Waarom harderhaven e.d. niet eerder in het jaar?
- Weinig ruimte voor eigen inbreng om competenties op orde te houden

### Sessie 2 Beroepssportklimkader

- Kost veel tijd
- Geen uitzondering voor pro's
- Geen makkelijk systeem
- Voor SKB/SKI is de 'bewijslast' (schrijven) te groot deel van de opleiding denk ik
- Voor SKB/SKI vind ik het aantal relevante bijscholingen erg beperkt
- Voor SKT zou een platform met bronnen van info misschien een goed idee zijn (vinden van bijscholingen en bronnen)
- NKBV mag meer uitdragen dat ze op zoek zijn naar ideeën voor bijscholingen
- Zou mooi zijn als regio's gestimuleerd zouden worden om bij te dragen aan bijscholing voor kaderleden (geldt misschien niet voor alle regio's)
- Ben het ermee eens dat uitoefenen van functie zou mogen meetellen voor je licentiebehoud
- Uitleg over kern stelsel slecht

## Miro-bord: 6. Wat zijn nadelen of zwakke punten van dit licentiestelsel?

### Vervolg sessie 2 Beroepssportklimkader

- Te veel bijscholing vereist
- Bijscholing alleen doen als het zinnig is
- Lage drempel van bijscholingen
- Te veel op basis van zelfstandigheid/zelfreflectie
- Niet goed controleerbaar wat iemand echt kan
- Praktijkervaring wordt niet echt meegewogen
- Kan het niet per twee jaar?
- Door heterogene groep soms weinig uitdagend qua niveau
- Te gefragmenteerd, terug naar de basis, eenvoudig
- Focus terug naar het handelen (dat is meer dan eigen vaardigheid!)
- Minder kwantiteit (en 'papier'), meer kwalitatieve check real life
- Jaarlijks zorgt ook voor te veel focus op puntjes sprokkelen
- Meer decentraal regelen, onmogelijk om echt zicht te hebben op alle kader in NL vanuit NKVB
- Niveau bijscholingen niet altijd goed. Differentiëren op voorkennis
- Ik denk ook dat het voortdurend 'controleren' van kaderleden niet echt helpt in het behoud van de kaderleden
- Intervisie- of uitwisselingsbijeenkomsten zouden als bijscholing gestimuleerd mogen worden. Daar komen gebrekkige kennis vaak aan het licht denk ik
- Er is geen onderscheid tussen kleine workshops en grotere cursussen/opleidingen in hoeveel het bijdraagt voor je licentie
- Zou mooi zijn als je met een uitgebreide relevante opleiding je licentie voor langere tijd kan verlengen

### Sessie 3 Vrijwillig sportklimkader

- Geen onafhankelijke beoordeling op criteria
- Te weinig bijscholingen
- Geen check door extern of bijscholing juist voor deze instructeur passend is
- Kwaliteit van bijscholingen variabel
- Moeilijk voor opleidingscentra om kader te motiveren, mee te doen, daardoor soms verlies van actief en goed kader
- Licentieduur voor nieuwe kader is kort
- Mijn indruk is dat bijscholingen voor opleiders die gegeven worden vanuit Woerden altijd op dinsdagavond zijn
- De beperkte beschikbaarheid van relevante bijscholingen

- Het is vooral gefocust op specifieke vooraf goedgekeurde bijscholingen en niet op ervaringen op gedaan in een praktijkweekend
- Het behouden van een licentie is ook voor kaderleden met verouderde kennis erg makkelijk
- Aanbod bijscholingen (maar dat is in elk stelsel een uitdaging)
- Beperkt aandacht/waardering voor leren in de praktijk (het doen)
- Administratieve last, hoewel daar al heel veel in verbeterd is (de historie kleeft)
- Vee kader heeft last van 'het systeem'
- Leunt sterk op bijscholingen, waarvan er maar weinig zijn
- Ik mis de mogelijkheid om ervaring buiten bijscholingen om in te zetten voor de licentie
- Geen controle of kruisbestuiving tussen regio/SACs, kan eilandjes creëren
- Voor een bijscholing geven krijg je minder punten dan voor een bijscholing volgen. Zeker bij intervisie is dit onnodig
- Praktijk niet erkend
- Te korte licentieperiode
- Voor veiligheid kritische functies (instructeurs, beoordelaars) wordt de plank net misgeslagen door de focus alleen te leggen op bijscholing en niet op de ervaring en het functioneren in de praktijk
- Administratieve last bij de deelnemer
- Wat gevolgd is, is niet duidelijk
- Aanbod (binnen de regio) (heeft natuurlijk niets te maken met het stelsel)
- Vlieguren tellen niet mee

### Sessie 4 Vrijwillig sportklimkader

- Naar mijn weten nog geen mogelijkheid tot licentiepunten te krijgen wanneer je cursussen geeft/cursusweekenden begeleid
- Er moet wel 'gehandhaafd' worden
- Variatie in bijscholingen
- Weinig benut door professionals (buitensport, scholen, sommige klimhallen)
- (gedeeltelijke) zelfcertificering maakt systeem minder betrouwbaar
- Verschillende stroomsnelheden
- Noodzakelijke voorwaarden
- Inactieve kaderleden eruit filteren
- Als er geen bijscholingen zijn kan je ook niet bijscholen en heeft het hele licentiestelsel eigenlijk geen zin

Eva Heijnen – Vicky Dellas – Linda Ooms – Caroline van Lindert

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

@mulierinstituut

