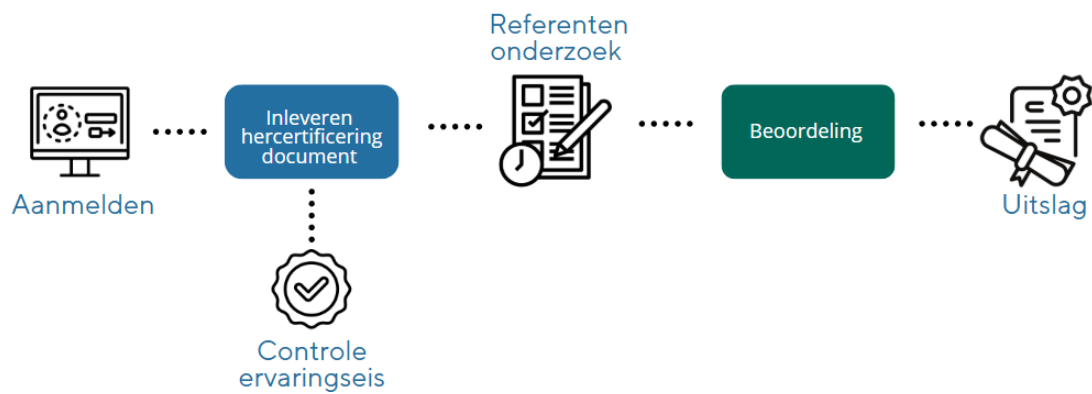


# Toelichting + invulinstructie

## Hercertificering IPMA-B Agile Leadership

---

Dit document geeft toelichting op en instructies voor het invullen van de documenten voor het hercertificeringstraject IPMA-B Agile Leadership



## Inhoud

1. Wanneer moet ik hercertificeren? .....	3
2. Wat zijn de eisen voor de hercertificering? .....	4
3. Wat moet ik doen om te hercertificeren? .....	5
3.1. Hercertificeringsdocument .....	5
3.2. Referentenonderzoek .....	5
3.3. Beoordeling door assessor .....	5
4. Invullen Hercertificeringsdocument .....	6
4.1. Werkervaring .....	6
4.2. Referenten .....	6
4.3. Zelfassessment .....	7
4.4. Invullen projectlijst .....	7
4.5. Invullen complexiteitscore .....	8
4.6. Ervaring andere rollen (indien van toepassing) .....	12
4.7. CPD (Continuous Professional Development) uren .....	13
5. Referentenonderzoek .....	15

# 1. Wanneer moet ik hercertificeren?

Elk IPMA-certificaat is vijf jaar geldig en kan steeds met een termijn van vijf jaar worden vernieuwd. Aanmelden voor hercertificering kan vanaf 6 maanden vóór het verstrijken van uw certificaat.

**Let op:** Het is uw eigen verantwoordelijkheid om uw hercertificering tijdig af te ronden. Afronden kan tot maximaal zes maanden na het verlopen van uw certificaat. Na het verstrijken van deze periode is hercertificeren niet meer mogelijk.

## 2. Wat zijn de eisen voor de hercertificering?

De eisen zijn:

- Aantonen van minimaal 30 niet overlappende maanden ervaring in het vervullen van Agile rollen. Hiervan dient tenminste 60% op minimaal IPMA-B-niveau te zijn. De overige ervaring mag op minimaal IPMA-C-niveau. IPMA-B-niveau heeft een minimale complexiteitsscore van 25, IPMA-C-niveau heeft een minimale complexiteitsscore van 16. In deze 30 maanden of meer heeft u minimaal de helft van uw werktijd in Agile rollen hebt gewerkt. Dit betreft 2200 uur of meer. Dit geldt vanaf de einddatum van uw huidige certificaat.
- Om te kunnen hercertificeren dient u aan te tonen dat u de afgelopen vijf jaar ten minste 35 uur per jaar besteed hebt aan het op peil houden van uw Agile kennis en -ervaring. Dit geldt vanaf de einddatum van uw huidige certificaat.

Let op:

- Het is toegestaan om te hercertificeren op een lager niveau. Met IPMA-B kunt u bijvoorbeeld hercertificeren op IPMA-C.
- Het is met IPMA B Agile Leadership tevens toegestaan te hercertificeren als IPMA B-projectmanager, programmamanager, -portfolio-manager of -PMO.

### Richtlijn IPMA-B-Traject

Factoren van opdrachtcomplexiteit	Indicatieve richtlijnen IPMA-B	Indicatieve richtlijnen IPMA-C
Periode dat u verantwoordelijk agile Leader was	≥ 9 maanden	≥ 3 maanden
Geplande doorlooptijd van de opdracht	≥ 9 maanden	≥ 3 maanden
Werkelijke doorlooptijd	≥ 9 maanden	≥ 3 maanden
Aantal mensen (direct en indirect) aangestuurd	≥ 10	≥ 5
Aantal uren van de door u (direct en indirect) aangestuurde mensen	≥ 6.250	≥ 1.100
Aantal uren door u als agile Leader aan de opdracht besteed	≥ 700	≥ 200
Aantal belanghebbende partijen	≥ 8	≥ 4

## 3. Wat moet ik doen om te hercertificeren?

Nadat u zich hebt ingeschreven, in uw account, voor het hercertificeringstraject IPMA-B doorloopt u de onderstaande stappen

### 3.1. Hercertificeringsdocument

U vult het hercertificeringsdocument in en upload dit in uw account. Dit wordt gecontroleerd door onze backoffice. Is het document akkoord, dan ontvangt u van onze backoffice bericht via uw account. Ook als het document nog niet in orde is, krijgt u melding van onze backoffice. In uw account kunt u teruglezen wat er ontbreekt of onjuist is. Vaak krijgt u de mogelijkheid uw document aan te passen en deze opnieuw in te leveren.

### 3.2. Referentenonderzoek

U start het referentenonderzoek in uw account. In uw account kunt u de antwoorden van uw referenten bekijken.

### 3.3. Beoordeling door assessor

Is het hercertificeringsdocument goedgekeurd en het referentenonderzoek compleet dan worden deze naar de assessor gestuurd. De assessor beoordeelt vervolgens het hercertificeringsdocument en de resultaten van het referentenonderzoek. Ook belt de assessor één of beide referenten. De assessor kan u bij de beoordeling om verheldering en/of aanvullende informatie vragen om zo tot een definitieve beoordeling te komen.

Hierna schrijft de assessor een advies gericht aan de directie van IPMA Certificering. In dit advies staat of de assessor, op basis van uw documentatie, kan concluderen of uw certificaat weer met vijf jaar kan worden verlengd. De directie van IPMA Certificering neemt het uiteindelijke besluit.

Is dit een positief besluit dan ontvangt u via uw account een nieuw certificaat. Dit certificaat is weer 5 jaar geldig vanaf de einddatum van uw vorige certificaat. Is het besluit negatief dan wordt u uitgelegd waarom u volgens IPMA Certificering niet voldoet aan de hercertificering eis. U kunt [bezwaar maken](#) tegen dit besluit.

<b>LET OP:</b> De beoordeling van uw hercertificering wordt alleen vrijgegeven als de factuur is betaald.
---

## 4. Invullen Hercertificeringsdocument

Het Hercertificeringsdocument heeft drie doelen:

- Achtergrondinformatie over u.
- Informatie over uw referenten. Referenten kunnen informatie verschaffen over uw werkzaamheden en activiteiten.
- Kunnen vaststellen of u aan de vereisten voor hercertificering voldoet. Het niet voldoen aan de minimale ervaringseisen heeft tot gevolg dat u afgewezen wordt voor hercertificering.

### 4.1. Werkervaring

#### 4.1.1. Huidige functie

Vermeld het bedrijf waar u nu werkt en uw huidige functie.

#### 4.1.2. Eerder werkervaring

Noteer uw relevante werkervaring van de laatste vijf jaar. Doet dit chronologisch.

### 4.2. Referenten

Vul de gegevens in van twee verschillende referenten die op de hoogte zijn van uw ervaringen op het gebied van projectmanagement. Zorg dat u alle velden invult

- Referent 1 – Opdrachtgever project 1.  
Is de opdrachtgever van opdracht 1 niet beschikbaar? Geef aan waarom de opdrachtgever niet beschikbaar is. Kies vervolgens voor de opdrachtgever van opdracht 2 of 3.
- Referent 2 – Huidige leidinggevende  
Is uw leidinggevende niet beschikbaar is? Bijvoorbeeld omdat u zelfstandig ondernemer bent. Geeft dan de naam op van een andere bij project 1 betrokken manager.

Vraag uw referenten vooraf om toestemming voor hun medewerking. Het is mogelijk dat uw referenten telefonisch om nadere toelichting gevraagd wordt.

### 4.3. Zelfassessment

In het zelfassessment maakt u een eigen inschatting van uw kennis, vaardigheden en bekwaamheid op elk van de 28 competentie-elementen van de ICB4. Dit doet op een tienpuntschaal (1–10).

#### Toelichting

- Kennis: de verzameling van informatie en ervaring die een persoon bezit
- Vaardigheid: de beschikbare mogelijkheden om een taak uit te voeren.
- Bekwaamheid: de hoeveelheid praktische toepassing van kennis en vaardigheden.

Score	Indicatie
0	U heeft geen kennis van en/of vaardigheden/of bekwaamheid in deze competentie.
1-3	U heeft beperkte kennis van en/of vaardigheden/of bekwaamheid in deze competentie. U kunt dit onderwerp onder toezicht uitvoeren.
4-6	U heeft redelijke kennis van en/of vaardigheden/of bekwaamheid in deze competentie. U kunt dit onderwerp met enige aansturing zelfstandig uitvoeren.
7-9	U heeft grote kennis van en/of vaardigheden/of bekwaamheid in deze competentie. U kunt dit onderwerp volledig zelfstandig uitvoeren. U adviseert collega's en/of externe partijen over dit onderwerp.
10	U bent een erkend expert op deze competentie, door kennis en/of vaardigheden/of bekwaamheid. U geeft hierover lezingen, schrijft artikelen etc.

### 4.4. Invullen projectlijst

Aan de hand van de projectenlijst kunnen wij vaststellen of uw projecten en uw projectervaring voldoende is om te hercertificeren.

Om te kunnen voldoen aan dit onderdeel moet u aantonen dat u minimaal 30 niet overlappende maanden ervaring heeft in het vervullen van een Agile Leader rol. Hiervan dient tenminste 50% op minimaal IPMA-B-niveau te zijn. De overige ervaring mag op minimaal IPMA-C-niveau. IPMA-B-niveau heeft een minimale complexiteitsscore van 25, IPMA-C-niveau heeft een minimale complexiteitsscore van 16. In deze 30 maanden of meer heeft u minimaal de helft van uw werktijd in een Agile rol gewerkt. Dat betekent tenminste 2200 uur. Dit geldt vanaf de einddatum van uw huidige certificaat.

In het invuldocument is ruimte om 10 opdrachten op te geven. Als u minder opdrachten nodig heeft om aan deze eis te voldoen, kunt u de overige opdrachten leeg laten.

**LET OP:** Alle velden dienen ingevuld te zijn. Als u geen exacte gegevens beschikbaar heeft, bijvoorbeeld over het exacte budget of het aantal uren, maak dan een zorgvuldige inschatting. Als u niet alle in het document gevraagde informatie verstrekt, kan IPMA Certificering uw hercertificering niet verwerken.

## 4.5. Invullen complexiteitscore

Scoor bij elk door u opgegeven opdrachten alle complexiteitsdimensies op een schaal van 1 (zeer lage complexiteit) tot 4 (zeer hoge complexiteit). De maximale score is  $10 \times 4 = 40$ . Een project telt alleen mee als de complexiteitsscore minimaal 16 is.

Hieronder wordt uitleg gegeven over de tien complexiteitsdimensies. Om u een indruk te geven van de complexiteitsniveaus, wordt per dimensie een indicatieve beschrijving gegeven van wat de kenmerken zijn van een opdracht dat een 1, 2, 3 of 4 scoort. Deze kunt u gebruiken om uw eigen opdrachten te scoren.

Complexiteitsdimensie:	zeer lage complexiteit 1	lage complexiteit 2	hoge complexiteit 3	zeer hoge complexiteit 4
<b>1 – Output-gerelateerde complexiteit</b> <i>Complexiteit ontstaan door:</i> vage, veeleisende en/of onderling tegenstrijdige doelen, eisen en/of verwachtingen.	Er zijn amper vage, tegenstrijdige en/of veranderende doelen en/of eisen binnen de opdracht.	De opdracht heeft last van vage, tegenstrijdige en/of veranderende doelen en/of eisen op afdelings- of divisieniveau binnen de eigen organisatie.	De opdracht wordt in ernstige mate geraakt door vage, tegenstrijdige en/of veranderende doelen en/of eisen. Deze zijn ook afkomstig van de hoogste niveaus binnen de eigen organisatie.	De opdracht wordt in ernstige mate geraakt door vage, tegenstrijdige en/of veranderende doelen en/of eisen. Deze zijn ook afkomstig vanuit de hoogste niveaus van meerdere organisaties, die belang hebben bij of invloed hebben op de opdracht.
<b>2 – Procesgerelateerde complexiteit</b> <i>Complexiteit ontstaan door:</i> het aantal userstories, kaders en onderlingen afstemming, taken, aannames en beperkingen en hun onderlinge afhankelijkheden; de processen met de betreffende kwaliteitseisen; De teams en communicatiestructuur; en de beschikbaarheid van ondersteunende methoden, instrumenten en technieken.	Het aantal kennisintensieve werkuren is enkele honderden. De geboden technieken en kwaliteitssystemen van de organisatie zijn afdoende voor de opdracht.	Het aantal taken / werkpakketten loopt in de tientallen, kennisintensieve werkuren > 1.000, er zijn meerdere deelopdrachten met verschillende methoden, instrumenten en technieken.	Het aantal taken / werkpakketten loopt in de honderden, 'blue collar' werkuren > 30.000 en/of kennisintensieve werkuren > 6.000, meerdere locaties / sites met verschillende kwaliteitseisen, methoden, instrumenten en technieken.	Het aantal taken / werkpakketten loopt in de duizendtallen, 'blue collar' werkuren > 100.000 en/of kennisintensieve werkuren > 30.000, meerdere locaties / sites met verschillende kwaliteitseisen, methoden, instrumenten en technieken.
<b>3 – Input-gerelateerde complexiteit</b> <i>Complexiteit ontstaan door:</i> het verwerven en financieren van de nodige budgetten (eventueel uit meerdere bronnen); de diversiteit van of het gebrek aan middelen (zowel menselijke als andere); en de processen en activiteiten die nodig zijn om de financiële en resource aspecten te managen, waaronder inkoop.	Financiering, verwerving en inkoop worden door de staande organisatie geregeld. Beschikbaarheid van geschikte teammedewerkers is geen groot probleem.	De financiering is geen zorg voor de opdracht. Bestaande verwerving- en inkoopstrategieën kunnen routinematig toegepast worden. Beschikbaarheid van geschikte teammedewerkers vormt een uitdaging.	De financiering is aanvankelijk niet duidelijk en/of moet gedeeltelijk tijdens de opdracht geborgd worden. Bestaande verwerving- en inkoopstrategieën zijn toepasbaar. Beschikbaarheid van geschikte teammedewerkers vormt vaak een uitdaging.	De financiering is aanvankelijk niet duidelijk en moet tijdens en door de opdracht geborgd worden. Er wordt (minimaal gedeeltelijk) gebruik gemaakt van externe financiering. Verwerving- en inkoopstrategieën zijn uitdagend en vernieuwend.
<b>4 – Risico-gerelateerde complexiteit</b> <i>Complexiteit ontstaan door:</i> het risicoprofiel en de onzekerheidsniveaus van de opdrachten de daarvan afhankelijke initiatieven.	Het risicoprofiel (inclusief HSSE aspecten) wordt actief gemanaged binnen de opdracht. De belangrijkste risico's zijn bij aanvang van de opdracht bekend en kunnen niet allemaal worden	Het risicoprofiel (inclusief HSSE aspecten) wordt actief gemanaged binnen de opdrachten heeft aandacht op afdelings- of divisieniveau binnen de organisatie. De belangrijkste risico's zijn niet	Het risicoprofiel (inclusief HSSE aspecten) wordt actief gemanaged binnen de opdrachten heeft aandacht op het hoogste niveau van de organisatie en/of is onderwerp van politiek c.q. media op plaatselijk niveau. De	Het risicoprofiel (inclusief HSSE aspecten) wordt actief gemanaged binnen de opdrachten heeft directe impact op de strategie van de organisatie en/of is onderwerp van politiek c.q. media op (inter)nationaal niveau. De

Complexiteitsdimensie:	zeer lage complexiteit 1	lage complexiteit 2	hoge complexiteit 3	zeer hoge complexiteit 4
	meegenomen in het kader van de oplevering van features en userstories.	allemaal bij aanvang van de opdracht bekend.	belangrijkste risico's zijn niet allemaal bij aanvang van de opdracht bekend en kunnen niet allemaal worden meegenomen in het kader van de oplevering van features en userstories.	belangrijkste risico's zijn bij aanvang van De opdrachtbekend niet goed in te schatten.
<b>5 – Strategie-gerelateerde complexiteit</b> <i>Complexiteit ontstaan door:</i> - de invloed van de formele strategie van de sponsorende organisatie(s), de normen, voorschriften, informele strategieën en beleidsmaatregelen die de opdracht kunnen beïnvloeden; - het belang van het eindresultaat voor de organisatie, de mate van overeenstemming tussen de belanghebbenden, de informele invloed, belangen en weerstand rond de opdracht, en - eventuele vereisten van wettelijke of regulerende aard.	De opdracht wordt gerealiseerd binnen een bestaande strategie, waarbij er geen of slechts in beperkte mate sprake was van politiek, informele invloed en weerstand.	De opdracht wordt gerealiseerd binnen een bestaande strategie, waarbij de opdracht last had van politiek, informele invloed en weerstand.	De opdracht betreft de implementatie van nieuwe strategie, waarbij sprake is van veel politiek, informele invloed en weerstand binnen de organisatie.	Door de opdracht wordt nieuwe roadmap gedefinieerd en geïmplementeerd, waarbij er sprake is van veel politiek, informele invloed en weerstand op het hoogste niveau van meerdere organisaties.
<b>6 – Organisatie-gerelateerde complexiteit</b> <i>Complexiteit ontstaan door:</i> het aantal en de verstrengeling van de raakvlakken en afhankelijkheden tussen de opdracht de systemen, de structuren en de rapportage- en besluitvormingsprocessen van de organisatie(s).	De opdracht wordt in geringe mate geraakt door systemen, structuren en/of rapportage- en besluitvormingsprocessen binnen de organisatie.	De opdracht wordt intensief geraakt door systemen, structuren en/of rapportage- en besluitvormingsprocessen binnen de organisatie.	De opdracht introduceert nieuwe systemen, structuren en/of rapportage- en besluitvormingsprocessen binnen de organisatie.	De opdracht introduceert nieuwe systemen, structuren en/of rapportage- en besluitvormingsprocessen binnen meerdere organisaties, waarbij onderling raakvlakken zijn.
<b>7 – Sociaal-culturele complexiteit</b> <i>Complexiteit ontstaan door:</i> de sociaal-culturele dynamiek. Deze kan onder meer bestaan uit de raakvlakken met deelnemers, belanghebbenden	Alle deelnemers aan de opdracht hebben dezelfde sociaal-culturele	Er zijn enkele deelnemers met verschillende sociaal-culturele achtergronden en/of er is sprake van meerdere locaties.	Er zijn meerdere deelnemers met zeer verschillende sociaal-culturele achtergronden en/of er	Er zijn veel deelnemers met zeer verschillende sociaal-culturele achtergronden en/of er is sprake van meerdere

Complexiteitsdimensie:	zeer lage complexiteit 1	lage complexiteit 2	hoge complexiteit 3	zeer hoge complexiteit 4
of organisaties van verschillende sociaal-culturele achtergronden, of het te maken krijgen met verspreide teams.	achtergrond en/of er is sprake van één locatie.		is sprake van meerdere locaties in meerdere landen of tijdszones.	locaties in meerdere landen en uiteenlopende tijdszones.
<b>8 – Team-gerelateerde complexiteit</b> <i>Complexiteit ontstaan door:</i> de eisen aan het management en leiderschap binnen de opdracht. Het gaat hier om de complexiteit die ontstaat door de wisselwerking van de team(s) en hun volwassenheid en de daarmee verband houdende mate van visie, begeleiding en aansturing van u als agile Leader die de team(s) nodig hebben om te leveren.	Binnen de opdracht is er één team of zijn er enkele teams die onderling moeten samenwerken. De teams zijn voor hun taak berekend.	Binnen de opdracht zijn meerdere teams die intern en onderling niet altijd op een even taakvolwassen manier samenwerken.	Binnen de opdracht zijn meerdere gedistribueerde en in taakvolwassenheid verschillende teams die onderling moeten samenwerken.	Binnen de opdracht zijn vele gedistribueerde en in taakvolwassenheid verschillende teams binnen meerdere organisatie die onderling moeten samenwerken.
<b>9 – Innovatie-gerelateerde complexiteit</b> <i>Complexiteit ontstaan door:</i> de mate van technische innovatie binnen de opdracht. Dit omvat bereidheid tot leren en de bijbehorende vindingrijkheid die nodig is om te innoveren en/of om te werken met onbekende resultaten, benaderingen, processen, instrumenten en/of methoden.	Binnen de opdracht worden vooral bestaande technieken en methoden gebruikt.	De opdracht is innovatief van aard, maar de organisatie heeft met deze technologie of werkwijze al enige ervaring opgedaan.	De opdracht richt zich op of maakt gebruik van innovatie die voor de organisatie nieuw is maar waar elders wel ervaringen mee zijn opgedaan.	De opdracht richt zich op of maakt op grote schaal gebruik van baanbrekende innovatie waarbij (op onderdelen) de resultaten vooraf niet voorspelbaar zijn.
<b>10 – Autonomie-gerelateerde complexiteit</b> <i>Complexiteit ontstaan door:</i> de mate van autonomie en verantwoordelijkheid die aan de manager van de opdracht is gegeven of door hem/haar genomen of getoond wordt. Dit manifesteert zich in de coördinatie, de communicatie, het bevorderen en het verdedigen van de belangen van de opdracht bij anderen.	De agile Leader rapporteert aan een opdrachtgever/ stuurgroep. Er is in geringe mate sprake van participatie in besluitvorming en van de noodzaak om de belangen van de opdracht elders te verdedigen.	De agile Leader rapporteert aan een opdrachtgever/stuurgroep en bereidt regelmatig besluitvorming voor. De agile Leader verdedigt de belangen van de opdracht binnen de organisatie.	De agile Leader rapporteert aan een sturend niveau hoog in de organisatie waarbij zijn invloed terug te vinden is in de besluitvorming. De agile Leader verdedigt de belangen van de opdracht binnen de betrokken organisatie(s).	De agile Leader rapporteert direct aan het hoogste niveau, waarbij er duidelijk sprake is van wederzijdse beïnvloeding. De agile Leader verdedigt de belangen van de opdracht op het hoogste niveau binnen de betrokken organisatie(s).

#### 4.5.1. Toelichting hoge scores complexiteit

Voor elk van de opdrachten dient u bij een score van 3 of 4 op een complexiteitsdimensie een korte toelichting te geven. U vult het nummer van de opdracht in, het nummer van de complexiteitsdimensie, uw score en de toelichting in het vak 'motivatie score'.

In essentie is projectcomplexiteit het resultaat van vier aspecten:

Aspect	Uitleg
Aantallen	Hoe meer teamleden, teams, uren, (deel)projecten, (groepen) stakeholders, (soorten) risico's etc., hoe complexer.
Variëteit	Hoe meer teamleden, teams en andere belanghebbenden verschillen qua rol, belangen, perceptie, doelen, cultuur, taakvolwassenheid, locatie etc., en hoe meer de visie van elk van hen op de beoogde projectresultaten verschilt, hoe complexer.
Afhankelijkheid	hoe meer de beoogde agile Leadership resultaten, -doelen, -taken, -processen etc. wederzijds strijdig én van elkaar afhankelijk zijn en/of strijdig met en/of afhankelijk van de strategie, doelen, taken, processen etc. van de organisatie(s), hoe complexer
Onvoorspelbaarheid	Hoe vager beschreven, onduidelijk/voor meerdere interpretaties vatbaar en/of hoe meer aan verandering (bijv. van inzicht) onderhevig de project-doelen, -resultaten, -risico's en/of de door het project geraakte organisatieprocessen en/of afdelingen etc. zijn, hoe complexer.

Het aspect 'aantallen' wordt deels geborgd door de cijfermatige complexiteitscriteria. Wij verzoeken u daarom bij uw toelichting met name in te gaan op de andere drie aspecten. De assessoren zullen uw argumentatie bestuderen en beoordelen of zij het met uw scores eens zijn.

#### 4.6. Ervaring andere rollen (indien van toepassing)

Komt u niet aan het minimum aantal ervaringsmaanden? Dan kunt u bij dit onderdeel andere ervaring opgeven. Er is ruimte om twee rollen te beschrijven. Deze rollen moeten in een leidinggevende rol zijn met een relatie tot Agile Leadership.

De complexiteit van deze rol moet aantoonbaar minimaal op IPMA-C niveau zijn en telt maximaal mee voor 12 maanden ervaring en 880 uur. IPMA Certificering bepaalt of deze extra ervaring meetelt.

Voorbeelden van rollen zijn:

- Lijnfunctie zoals Hoofd van een projectmanagement- of PMO-afdeling
- Programmama-manager
- Portfolio-manager
- Contract manager, test manager of project controller
- Opdrachtgever van projecten

Vul de gevraagde gegevens allemaal in. U eindigt met een korte motivatie waarom u vindt dat het een rol op minimaal IPMA-C niveau betreft. Maak daarbij gebruik van de complexiteitsdimensies zoals omschreven in dit document onder het hoofdstuk 4.5 “invullen complexiteitscore”

#### 4.7. CPD (Continuous Professional Development) uren.

Om te kunnen hercertificeren dient u aan te tonen dat u de afgelopen vijf jaar ten minste 35 uur per jaar besteed hebt aan het op peil houden van kennis en -ervaring als Agile Leader. Dit geldt vanaf de einddatum van uw huidige certificaat.

##### 4.7.1. Lidmaatschap IPMA-NL afgelopen 5 jaar

Bent u lid van de beroepsvereniging IPMA-NL dan telt dit lidmaatschap mee voor 15 uur per heel jaar dat u lid bent (evenredigheid bij een deel van een jaar). Wij gaan er namelijk vanuit dat u als IPMA-Lid regelmatig lezingen, congressen en, seminars bijwoont die vanuit IPMA-NL worden georganiseerd.

Bent u lid van één van de onderstaande organisatie dan telt dit lidmaatschap mee voor 15 uur per heel jaar dat u lid bent (evenredigheid bij een deel van een jaar).

- PMI
- BPUG
- Agile Consortium

LET OP: Bent u lid van IPMA-NL en van bijvoorbeeld de BPUG dan kunt u alsnog maximaal 15 uur per jaar mee laten tellen.

##### 4.7.2. Project(management) gerelateerde activiteiten

Vul hier uw project gerelateerde activiteiten in. Hieronder enkele voorbeelden:

- het volgen van opleidingen, trainingen en cursussen
- het bijwonen van congressen, seminars en lezingen etc.
- het geven van opleidingen, trainingen en cursussen
- het spreken op congressen, seminars en lezingen
- het schrijven van artikelen of boeken
- het adviseren van projectmanagers en/of organisaties over projecten en/of projectmanagement
- het uitvoeren van assessments op agile rollen
- het begeleiden en beoordelen van mensen in een agile rol.

Geef bij elke activiteit aan:

1. Benoem de activiteit
2. Geef een korte omschrijving
3. Geef aan waar u de activiteit hebt gevolgd.
4. Geef aan welke drie competenties het beste passen bij de activiteit.
5. Geef vervolgens aan hoeveel uur per jaar u aan de activiteit hebt besteed.

## 5. Referentenonderzoek

In het ervaringsdocument hebt u twee referenten opgegeven. Nodig deze twee referenten uit voor het referentenonderzoek. U doet dit via uw account.

Deze referenten krijgen hierna automatisch een e-mail van ons. In deze e-mail wordt de referent gevraagd een korte online vragenlijst in te vullen. In deze vragenlijst wordt de referent gevraagd naar zijn/haar ervaringen en hun oordeel over uw functioneren als projectmanager. Het invullen duurt ongeveer 10 à 15 minuten. Ook kunnen één of twee referenten telefonisch benaderd worden door uw assessor. Het telefoongesprek neemt meestal zo'n 10-15 minuten in beslag.