

## Het gezin als relevante leerplek *Ontwikkeling van het Gezinscompetentiesportfolio (FamCompass)*



*Joris Dewispelaere  
Gaby Jennes  
Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen*

*Caroline is 36. Ze volgde een secretariaatsopleiding en was 4 jaar werkzaam op de sociale dienst van een gemeente. Ze heeft 2 kinderen van 12 en 14 jaar. Zes jaar geleden verloor ze haar partner. Sinds twee jaar woont ze samen met Jan, vader van 3 kinderen (7, 9 en 11 jaar). Jan's kinderen zijn om de week bij hen. Na de geboorte van haar tweede kind bleef Caroline thuis. Ze engageerde zich de voorbije jaren in een ouder- en schoolraad. De oudste had heel wat leerproblemen. Na een lange zoektocht vond hij hulp in een revalidatiecentrum. Nu wil Caroline graag terug aan de slag, liefst in de sociale sector. Ze vraagt zich af of ze haar levenservaring kan inbrengen voor het verkorten van een opleidingstraject in het hoger onderwijs, dat haar toegang biedt tot het werkveld.*

Heel wat mensen die na enkele jaren werkonderbreking opnieuw of elders aan de slag willen, hebben levenservaring opgedaan die relevant kan zijn voor tal van opleidingen en werkgebieden. Zorg voor kinderen, een hulpbehoevende partner of ouder zijn daar voorbeelden van. De kennis die men opdoet, in de vaak complexe zoektocht naar de beste ondersteuning voor kinderen, in de zorg voor elkaar, in het huishouden en in het afstemmen van de gezinsleden op elkaar, leidt vaak tot een maturiteit met heel wat, al dan niet expliciete, ervaring en vaardigheden.

Vanuit deze overweging en de groeiende nood aan professionele arbeidskrachten in sectoren als kinderopvang, welzijnswerk en zorg voor ouderen in de vergrijzende samenleving, spreekt het eigenlijk voor zich dat opleidingen zich bezinnen over de mogelijkheid om reeds verworven competenties in het gezin, te herkennen en erkennen. Hoewel reeds waardevolle projecten het licht zagen (bv. 'Competentiespiegel' van Vokans), bestaat er geen instrument dat specifieke gezinscompetenties in kaart brengt in functie van professionele bacheloropleidingen. En dit ondanks het belang dat men hecht aan het erkennen van 'Eerder' of 'Elders' verworven competenties (EVC).

Met het doel deze competenties - in de lijn van bestaande EVC-procedures - te valoriseren binnen formele opleidingen en ten aanzien van de arbeidsmarkt, diende het Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen een voorstel in voor een Europees project in het Socratesprogramma. In november 2007 kregen we groen licht om, samen met partners uit andere landen, een portfolio-instrument te ontwikkelen dat specifiek de competenties, die men als moeder of vader in een gezin heeft verworven, in kaart te brengen. We gaven het project de naam: Family Competences Portfolio-Developing of an Instrument for the Assessment of Family related skills and competences, kortweg: FamCompass.

## **De Europese context: impulsen voor levenslang leren**

Het project sluit aan bij het programma van de Europese Commissie “Education and Training 2010”, dat onder andere de toegang tot onderwijs en trainingen wenst te faciliteren. Een belangrijke indicator daarbij is het aantal volwassenen dat participeert in levenslang leren. Levenslang leren staat om vele redenen centraal in de bekommernissen van de Commissie. Niet alleen om de kansen op tewerkstelling te verhogen of het beroepsprofiel te verbeteren, maar ook om het 'active citizenship' te promoten, om marginalisering te vermijden en kansen te geven aan persoonlijke ontwikkeling. Continue training en scholing van volwassenen zullen de komende decennia een noodzaak zijn in een maatschappij met een dalend aantal werkenden. Tegelijk is de Commissie bezorgd over de gelijkwaardige toegang voor alle burgers tot het onderwijs en opleidingen en zoekt zij, ook in het kader van de voortschrijdende migratie, deze aan te passen en te stimuleren.

De ontwikkeling van methoden om reeds verworven vaardigheden en competenties te erkennen, wanneer men aan een opleiding wenst deel te nemen, hangt nauw samen met de aandacht voor levenslang leren. Deze erkenning van EVC gebeurt steeds meer volgens specifieke procedures, die van land tot land nog sterk verschillen. Daarbij komt nog dat binnen één lidstaat de erkenning door een bepaalde onderwijsinstelling, werkgever of opleider nog niet automatisch leidt tot erkenning door een andere.

## **Erkennen van EVC in Vlaanderen**

Sinds 2005 passen de universiteiten en hogescholen in Vlaanderen een wettelijk vastgelegde procedure toe voor de erkenning van EVC of kwalificaties. Daarbij maakt men vooral gebruik van portfolio's, interviews en assessment-centra. Het 'bewijs van beroepsbekwaamheid', dat men via erkende testcentra kan verwerven, heeft betrekking op specifieke beroepen die men zich door ervaring kan hebben eigen gemaakt. Tot nu toe is de accreditatieprocedure voor 39 beroepen ontwikkeld, onder andere voor begeleiding in de kinderopvang.

Nagaan of het wenselijk en mogelijk is de procedures en methoden op elkaar af te stemmen, is één van de doelstellingen van de onderzoeksopdrachten die de Universiteit van Gent en Antwerpen op vraag van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap het voorbije jaar uitvoerden. Naast het maken van een overzicht van de bestaande portfoliomethodieken, richtten zij focusgroepen op, met vertegenwoordigers uit de onderwijssector, de socio-culturele sector en de tewerkstellingssector. Dit leidde tot de start van een kennisnetwerk met betrekking tot EVC en het oprichten van een kenniscentrum.

## **Samenwerken aan de ontwikkeling van een portfolio dat gezinscompetenties zichtbaar maakt**

Op basis van enerzijds de kennis en ervaring die volwassenen in de opleidingen Gezinswetenschappen en Seniorenconsulentenvorming inbrengen en anderzijds de expertise van onze projectpartners, bepaalden we volgende doelstellingen voor het project:

- Een procedure en instrument ontwikkelen om de kennis, vaardigheden en competenties te meten en te erkennen, die mannen en vrouwen hebben verworven in hun gezinsleven (in de partnerrelatie, opvoeding en zorg voor ouderen)
- Het instrument testen en indicatoren voor vrijstellingen in diverse opleidingscontexten ontwikkelen.
- Aandacht vragen voor het gebruik van het instrument voor:
  - het faciliteren van de intake voor onderwijs- en trainingprogramma's;
  - het verlenen van vrijstellingen i.f.v. kortere scholingstrajecten;
  - het valideren van deze vaardigheden en competenties op de arbeidsmarkt in de sectoren van zorg en de begeleiding van kinderen.

Als resultaat van het project beogen we een performant instrument voor het meten van kennis, vaardigheden en competenties met betrekking tot het gezin, dat men in verschillende settings van volwassenenvorming en tewerkstelling kan gebruiken. Het faciliteren van kortere leerroutes betreft vooral deze van sociaal werk, orthopedagogie, gezinscoaching, seniorenconsulent en zorgkundige van ouderen.

Competenties verworven in het gezinsleven zijn in de meeste Europese landen niet zo verschillend. Met het oog op erkenning en gebruik in verschillende Europese landen, zal het instrument in verschillende settings in elk van de partnerlanden worden getest.

### **De partners van FamCompass: verschillen tussen landen**

In het partnership participeren naast België ook Duitsland, Roemenië, Slowakije, Litouwen, Polen en Finland.<sup>1</sup> De partners worden geconfronteerd met zeer uiteenlopende onderwijs- en opleidingscontexten en grote verschillen betreffende de mate waarin EVC officieel worden erkend.

Duitsland is zeer diplomagericht. Pas in 2005 ontstond in theorie de mogelijkheid tot erkenning van niet-formeel en informeel leren. De toepassing loopt echter vaak vast op meningsverschillen tussen de federale regering en de deelstaten. Met betrekking tot de erkenning van competenties verworven in de gezinscontext deed het Deutsches Jugend Institut vooral ervaring op bij de ontwikkeling van hun Kompetenzbilan. Dit instrument is vooral nuttig voor het bewustmaken van competenties en faciliteert de toegang tot de arbeidsmarkt. Het betreft vooral een ontwikkelingsportfolio (gericht op persoonlijke groei en herkenning van competenties), niet gelinkt aan opleidingsprofielen en dat geen aanleiding geeft tot vrijstelling binnen formele leerkaders.

In Roemenië is het voor diverse beroepen, onder andere in de sociale en opvoedingssector, mogelijk om een certificaat te behalen op basis van EVC. Geautoriseerde assessment-centra, erkend door de National Adult Training Board, reiken

---

<sup>1</sup> Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen (België), het Deutsches Jugend Institut (Duitsland), het Centrum voor Volwasseneneducatie van de Universiteit West-Timisoara (Roemenië), de Andragogiefaculteit van de Comeniusuniversiteit (Slowakije), de Pedagogische faculteit van de Vilniushogeschool (Litouwen), het Institute of Creative Proceedings (een koepel voor onderwijs en trajectbegeleidingen uit Polen) en de Finse Västra Nylands Folkhögskola.

dergelijk certificaat uit.

Polen kent nog geen officiële erkenning van EVC en ook in Litouwen is de erkenning van niet-formeel en informeel leren als dusdanig nog niet gestart. Men kan er enkel via vergelijkende examens erkenning krijgen.

In Slowakije is een wetgeving in de maak voor bepaalde beroepen, maar nog niet voor de erkenning van EVC in formele opleidingen.

Finland kent wel een goed georganiseerde erkenning van EVC voor beroepsopleidingen en training. In sommige van de competentiegerichte kwalificaties houdt men ook rekening met in het gezin verworven competenties, maar er zijn geen specifieke methoden voor het erkennen van gezinscompetenties. In het hoger onderwijs is er slechts in beperkte mate een procedure voor EVC ontwikkeld.

Ondanks de grote verschillen in context, vinden de partners elkaar in de ontwikkeling van een gemeenschappelijk instrument dat de in het gezin verworven competenties laat zien.

### **Hoe kan men competenties, verworven in 'gezin en familie', opsporen?**

Om competenties in kaart te brengen, kiezen we voor de portfoliomethodiek. Met een portfolio laat iemand zien wat hij/zij aan relevante levens- en/of werkervaring heeft verworven. Het kan een papieren of een elektronische vorm aannemen. De idee van het portfolio is gebaseerd op de mappen die kunstenaars of fotografen maken om hun werk te laten zien. We kiezen om meerdere redenen voor deze methodiek. Een portfolio geeft de gebruiker de kans om creatief eigen sterktes te beschrijven. Men kan in het ontwerp gradueel nauwkeuriger op competenties inzoomen en door persoonlijke concrete voorbeelden de toepassing van de competenties laten inschatten. De delen van het portfolio kunnen min of meer aan elkaar worden getoetst, bv. door voorbeelden uit het eigen gezinsleven, aangereikte casussen en referenties door derden, zowel op zich als globaal te evalueren. De methodiek van de portfolio maakt standaard deel uit van de procedures voor EVC aan de Vlaamse associaties van universiteiten en hogescholen. Ook in andere sectoren (socio-culturele sector en loopbaanoriëntering) zet men ze vaak in. Het portfolio kan men, waar nodig, gemakkelijk aanvullen met competentiegerichte interviews of assessments.

De voorbije jaren zijn in het kader van de procedures voor EVC nauwkeurige criteria ontwikkeld om de validiteit en betrouwbaarheid van portfolio's te bevorderen. Het Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen kan bovendien terugvallen op de meerdere jaren ervaring in de ontwikkeling en toepassing van portfoliomethodiek bij een groot aantal studenten.

Ten slotte kan men het portfolio zo ontwerpen dat de gebruiker het niet enkel als meetinstrument van competenties ziet, maar net als een methodiek die het bewustzijn van de voorhanden competenties aanscherpt en aangrijpingspunten biedt voor verdere ontwikkeling. Het is in dit opzicht de methodiek bij uitstek die kan bijdragen tot levenslang leren en “empowerment” van de auteur.

## Het portfolio aan het Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen

De opleidingen Gezinswetenschappen en Seniorenconsulentenvorming richten zich tot volwassen studenten met levens- en/of werkervaring. Voor beide opleidingen ontwikkelden we portfolio's die voor de opleiding relevante vroeger verworven competenties zichtbaar maken en de cursist in zijn/haar ontwikkeling stimuleren of voorbereiden op sollicitatie.

Voor de opleiding Gezinswetenschappen vernoemen we hier in het bijzonder het Opleidingsportfolio-partim Praktijkverdieping en het Opleidingsportfolio-partim Studiecoaching. Met het eerste portfolio kunnen de studenten vrijstelling aanvragen van de extra praktijkverdieping die eventueel in functie van het eindwerk nodig is. Het portfolio peilt naar de mate waarin belangrijke competenties voor het starten in het eerstelijnswork reeds verworven zijn. Naast een overzicht van de relevante levens- en werkervaring, maakt de student(e) een sterkte-zwakte-analyse van de basiscompetenties, die nodig zijn voor het eerstelijnswork. Hij/zij beantwoordt vragen met betrekking tot een casus uit het welzijnswork. Verder schrijft hij/zij een motivatie voor de aanvraag tot vrijstelling. Het portfolio is bedoeld als meetinstrument, maar ook als ontwikkelingsportfolio waar later op voortgebouwd wordt. Het portfolio over de studietoetsing stimuleert het zelfsturende vermogen van de student bij het maken van keuzes tijdens de opleiding en de overstap naar de arbeidsmarkt. Het is een ontwikkelingsportfolio dat eveneens op de genoemde basiscompetenties voor eerstelijnswork focust, maar ook de persoonlijke zingeving als ingang voor creativiteit en zelfsturing centraal stelt. Jaarlijks maken ongeveer 250 studenten het eerste portfolio en een 15-tal het tweede. Daaruit blijkt, naast de relevante werkervaring in regulier werk of als vrijwilliger, ook steeds weer de rijkdom van aan het gezinsleven verbonden competenties. Deze scherper en gericht in beeld brengen, is één van de doelstellingen van FamCompass.

Ook in de Seniorenconsulentenvorming deden we ervaring op met de portfoliomethodiek. In het kader van nog een ander Europees project<sup>2</sup> ontwikkelden we een sollicitatieportfolio dat zich in het bijzonder richt op studenten die een leidinggevende functie beogen in het werken met en voor senioren. Ook dit portfolio is vooral een ontwikkelingsportfolio dat focust op tal van voor de seniorenconsulenten belangrijke vaardigheden en competenties.

Portfolioprocedures gebruikt voor het vrijstellen van opleidingsonderdelen moeten aan specifieke kwaliteitseisen voldoen. In het werken met het Opleidingsportfolio-partim Praktijkverdieping deden we al heel wat ervaring op over de validiteit en betrouwbaarheid van het instrument om levens- en werkervaring duidelijk te maken. Voorbeelden van relevante levenservaring die vaak goed worden gedocumenteerd zijn: opname van zorgtrajecten voor eigen kinderen of pleegkinderen (bv. bij autisme of mentale handicap), organisatie van samenleving binnen een patchworkgezin of leren omgaan met stress bij ziekte van een partner of (groot-)ouder. Daarnaast zijn ook de relevante ervaringen in vrijwilligerswerk en op de arbeidsmarkt makkelijk te documenteren.

---

<sup>2</sup> "Second-Chance-Working-Winners", 2005-2007.

## FamCompass-portfolio

Om tot een set van competenties te komen dat representatief is op het gebied van zorg, opvoeding, relaties, en gezinsmanagement - voor zover deze relevant zijn voor opleidingen in de aansluitende werkvelden - werd een analyse gemaakt van opleidingsonderdelen met betrekking tot de volgende opleidings- en/of beroepsprofielen in Vlaanderen: gezinswetenschappen, sociaal werk, orthopedagogie, ouderenzorg, palliatieve zorg en kinderopvang. De partners brachten analyses in over de opleidingen of beroepsprofielen sociaal werk (Polen), andragogie (Slowakije), kinderverzorgster, thuisbegeleiding (Duitsland), gezinshulp (Roemenië), management (Finland) en opvoeden (Duitsland en Litouwen).

De relevante competenties, bv. met betrekking tot het ondersteunen van kinderen met een handicap of het begeleiden van een ernstig zieke ouder, werden opgelijst en overheen opleidingen en beroepsprofielen vergeleken. Samen met de Duitse partner werd een eerste versie van de competentiematrix opgesteld. Tegelijkertijd werden de verdere onderdelen van het portfolio ontwikkeld. Vooreerst omschrijft de gebruiker nauwkeurig in welke omstandigheden de competentie wordt toegepast en met welk resultaat. In een derde deel staft de gebruiker het bezitten van de competenties zo goed mogelijk aan de hand van externe referenties. In een vierde deel worden twee casussen over complexere gezinssituaties aangereikt, die men dient te bespreken. Deze casussen kunnen verschillen naargelang de opleiding die de FamCompass wil inzetten. Ten slotte kan men een vijfde deel toevoegen dat peilt naar relevante persoonlijkheidskenmerken. Specifieke persoonlijkheidskarakteristieken kunnen tot specifieke mogelijkheden leiden in het werkveld. Een extraverte persoonlijkheid zal bijvoorbeeld sneller met meer mensen contacten leggen, terwijl een introverte persoonlijkheid zich gemakkelijker op dieptesprekken toelegt. Toch zijn dit slechts uitgangspunten om te werken aan een evenwicht tussen bijvoorbeeld deze extravertie en introvertheid. Zicht krijgen op de eigen spontane sterkte en werken aan de ontwikkeling van de tegenpool is de beste houding om tot een sterke welzijnswerker uit te groeien.

Ter illustratie enkele competenties uit het eerste deel van het portfolio zoals deze in de eerste fase van de ontwikkeling van het instrument werden weerhouden.

*Ik ben in staat om een evenwicht te scheppen tussen loslaten en beschermen (omgang met pubers).*

*Ik kan ondersteuning bieden bij leerproblemen (lagere schoolleeftijd).*

*Ik heb inzicht in de impact van de geboorte van een kind op de partnerrelatie (partnerrelatie).*

*Ik kan een huishouden ecologisch organiseren (huishoudmanagement).*

Naast deze specifieke competenties gaat men van een uitgebreide lijst van algemenere competenties na of deze zijn verworven en in welke context. We peilen bijvoorbeeld naar communicatievaardigheden en naar vaardigheden in zelfzorg, maar telkens voor zover deze in specifieke gebieden van het gezinsleven zijn ontwikkeld en er een relatie is met een competentie vastgelegd in een opleidingsprofiel.

Het opstellen van de relevante competenties gebeurt op basis van opleidings- en beroepsprofielen en informatie uit focusgroepen, samengesteld uit afgestudeerden, opleiders en/of werkgevers.

De kwaliteit van het instrument wordt op verschillende wijzen bewaakt. Hierbij worden enerzijds de genoemde regels voor validiteit en betrouwbaarheid binnen de procedures voor EVC gevolgd. Dit houdt onder andere nauwkeurige richtlijnen in voor de beoordeling van de aangegeven competenties, de antwoorden bij de casussen en de beoordeling van de toegevoegde referenties.

### **Eerste ervaringen met FamCompass**

Aan een eerste testfase in het najaar van 2008 namen 88 personen deel. Voor België evalueerden we in het bijzonder de bruikbaarheid van FamCompass voor de studenten Gezinswetenschappen. In partnerlanden werd onder andere testen in de opleidingen Andragogie en Cultural Diversity Management gedaan. De leeftijd van de deelnemers varieerde tussen 18 en 56 jaar. De deelnemers, assessoren en betrokken organisaties gaven feedback op basis van een vragenlijst. Globaal genomen beoordeelden ze het portfolio positief. 54 % van de deelnemers vond de competentielijst een goede weergave van de competenties die men in een gezin kan verwerven, 33 % vond deze voldoende. 13 % van de deelnemers, met meerdere jaren gezinservaring, gaven suggesties voor aanpassingen. Ook de assessoren en organisaties formuleerden waardevolle voorstellen tot verbetering, waarna de competentielijst aangepast werd en de mogelijkheid tot inbrengen van persoonlijke reflectie werd verhoogd.

De tweede testfase, waar 84 personen aan deelnamen, liep van begin mei tot halfweg juni 2009. Voor deze testfase werd intensiever beroep gedaan op organisaties die ook met minderheidsgroepen werken. Voor België namen onder andere 14 personen deel, die in opleiding zijn bij Vokans, en 4 die een trajectbegeleiding volgen bij Job en Co. Voor België namen, omwille van het opstellen van de antwoordprofielen in functie van doelgroepen, ook 4 mensen deel die individuele counseling volgen (gezins- en/of beroepsgericht) en enkele afgestudeerden bachelor in de Gezinswetenschappen. De groep kende een goede spreiding betreffende leeftijd (telkens ongeveer 10 tot 15 % voor de per 5 jaar onderscheiden groepen tussen 20 en 60 jaar) en een goede differentiatie wat opleiding betreft. Drie deelnemers hadden enkel een opleiding lager onderwijs, 48 secundair onderwijs (waarvan 24 lager secundair onderwijs), 5 hadden een beroepsgerichte training en 18 een hogere opleiding.

Van deze rijk gedifferentieerde groep deelnemers had slechts 8,4 % graag verdere aanpassingen. Bij een gedetailleerde analyse van de portfolio's en van de feedback door gebruikers, begeleiders en assessoren, blijkt dat zowel mensen met enkel lager onderwijs of lager secundair als opleiding als mensen met hogere opleiding en allochtonen zowel als autochtonen sterke portfolio's indienen. Sommige deelnemers hebben nood aan intensievere begeleiding bij het maken van het portfolio. Uitleg over de competenties of de mogelijkheid om een toelichting te krijgen, waren soms wenselijk.

FamCompass blijkt, mits flexibele inzet, zowel bruikbaar voor het in kaart brengen van

gezinscompetenties relevant voor opleidingen in het hoger onderwijs (bv. professionele bachelor Gezinswetenschappen, Orthopedagogie of Andragogie), als voor het begeleiden van mensen op zoek naar geschikt werk. In arbeidstrajectbegeleiding bevordert het de bewustwording van reeds aanwezige competenties. De afname tot een deeldomein van het portfolio beperken (bv. gericht op de opvoeding van kinderen) of de geschreven reflectie vervangen door een competentiegericht interview laat toe aan de noden van diverse doelgroepen tegemoet te komen.

In aansluiting bij de tweede testfase werden verschillende voorbeelden van indicatoren ontwikkeld. Talrijke competenties uit beroeps- of opleidingsprofielen kunnen rechtstreeks getoetst worden, omdat FamCompass vanuit deze profielen is ontwikkeld.

### **Oproep tot het beleid**

Om de FamCompass voor zoveel mogelijk volwassen cursisten bruikbaar te maken, willen we de beleidsverantwoordelijken in Vlaanderen en in de partnerlanden oproepen om het instrument een plaats te geven in de procedures voor erkenning van EVC. In het verlengde van de Europese doelstellingen kan het instrument worden gebruikt om gezinscompetenties te valoriseren voor opleidingen en op de arbeidsmarkt. De verspreiding ervan staat centraal op de eindconferentie van het FamCompass-project dat zal doorgaan op 23 en 24 oktober 2009 in Brussel.

Het instrument laat een flexibele, verdere ontwikkeling toe. Het rijke palet van verzamelde competenties en de consensus over de opbouw van het portfolio laat reeds de mogelijkheden zien om in het licht van formele onderwijstrajecten een nauwkeurig en goed beargumenteerd beeld te geven van competenties die men verwerft in het gezinsleven. We kijken ernaar uit het portfolio te kunnen inzetten voor de vele moeders en vaders die ergens 'halfweg' het leven via een hogere opleiding (terug) voor de werkvelden in de brede welzijnssector willen engageren.

Na het opsporen en herkennen van familiecompetenties is de zet aan het beleid.  
*In welke mate zullen overheidsuniversiteiten en hogescholen dit instrument erkennen als valabel voor het verlenen van vrijstellingen?*

### **Literatuur**

Associatie KU Leuven, *Reglement EVC/EVK Associatie KU Leuven*, Leuven, 2008.  
AUGent, *Erkenning eerder verworven competenties. EVC-gids voor de kandidaat*, Gent, 2007.  
REACTION. *Validation and Recognition of Experiential Learning*, Kaunas, 2007.  
Universiteit Antwerpen. *Inventarisatie en analyse van portfolio's in Vlaanderen*, Antwerpen, 2008.  
Vanden Bulcke, A. *Life-Long-Learning policy*. Lezing FamCompass-partnermeeting, Helsinki, 2008.

### **Websites**

[www.famcompass.eu](http://www.famcompass.eu)  
[www.hig.be](http://www.hig.be)  
[www.evcvlaanderen.be](http://www.evcvlaanderen.be)