**Duurzaam inzetbaar met het NLQF**

*‘Het is van groot belang op Europees niveau tot vergelijkbare kwalificatieniveaus te komen. Alleen op die manier kan de noodzakelijke arbeidsmigratie tot stand komen.’ Aldus Ab van der Touw, bestuursvoorzitter van Siemens Nederland, bij de eerste regionale informatiebijeenkomst over duurzame inzetbaarheid en het NLQF. Uitkijkend over de duin- en bollenstreek verkenden de aanwezigen de kansen en mogelijkheden van dit krachtige valideringsinstrument.*  
De bijeenkomst begon met een korte inleiding door **Regina Kleingeld**, sinds 2012 directeur van het Nationaal Coördinatiepunt NLQF. Het Nederlands kwalificatiekader is een methode om het niveau van opleidingen in te schalen en met elkaar te vergelijken. Het NLQF is afgeleid van het ‘European Qualification Framework’ (EQF). Het EQF en het NLQF onderscheiden acht kwalificatieniveaus, van niveau 1 (vergelijkbaar met mbo-1) tot niveau 8 (vergelijkbaar met het doctoraat). Het is de bedoeling dat het EQF de standaard wordt in heel Europa voor het inschalen van kwalificaties. Op dit moment zijn alle publiek gefinancierde opleidingen in Nederland reeds ingeschaald. De mbo-niveaus 1 t/m 4 staan bijvoorbeeld gelijk aan de NLQF-niveaus 1 t/m 4. Het Nationaal Coördinatiepunt (NCP) NLQF is de onafhankelijke organisatie die in Nederland zorgt voor het invoeren van het NLQF. Tot de taken van het NCP behoort het inschalen van kwalificaties in EQF/NLQF-niveau.

**Arbeidsmobiliteit**Het NLQF kan een belangrijke bijdrage leveren aan de mobiliteit van werknemers in Nederland en in Europa. Alle lidstaten zijn bezig met de invoering van het EQF en de daaraan gekoppelde nationale raamwerken. Het NLQF kan ook een belangrijke ondersteuning opleveren voor het opleidings- en wervingsbeleid van bedrijven. Het NLQF vergemakkelijkt de instroom, maar geeft geen recht op toegang tot opleidingen. De NLQF-niveaus zijn niet gekoppeld aan onderwijssectoren. Het komende jaar staan volgens Kleingeld twee doelstellingen centraal: het verhogen van het aantal ingeschaalde opleidingen en het komen tot een bundeling van de diverse instrumenten die duurzame inzetbaarheid bevorderen (NLQF, EVC en ECVET).

**Publiek-private samenwerking**Volgens **Ab van der Touw,** bestuursvoorzitter van Siemens Nederland**,** is het van groot belang om op Europees niveau te komen tot vergelijkbare kwalificatieniveaus. Met de verwachte tekorten op de arbeidsmarkt (door vergrijzing en ontgroening) is de komende decennia een enorme arbeidsmigratie binnen Europa te verwachten. In die zin is de huidige economische crisis bijna een *blessing in disguise*: de tekorten op de arbeidsmarkt zijn nu even minder evident. Van der Touw ziet enorme kansen voor publiek-private samenwerking. Lichtend voorbeeld is wat hem betreft de regio Eindhoven, waar overheid, ondernemers en onderzoekers eensgezind samenwerken. Voor dit soort samenwerkingsverbanden lijken er vaak veel praktische bezwaren te zijn, maar de wetgeving staat meer toe dan we denken. Voor mbo-scholen liggen er bijvoorbeeld goede kansen om samen met bedrijven post-mbo onderwijs in te richten, vergelijkbaar met postacademisch onderwijs.  
 **Studiebijsluiter**Het mbo heeft volgens Van der Touw ten onrechte lang in het verdomhoekje gezeten door de maatschappelijke focus op het hbo en het wo. Ambachten worden in Nederland onvoldoende gewaardeerd. Een groot verschil met Duitsland, waar veel meer respect bestaat voor de vakman. De toekomst van Nederland ligt in de meerwaarde van hoogwaardige ambachten. Dat betekent ook iets voor ons opleidingsbeleid. We hebben in Nederland de laatste decennia wel erg veel ‘psychologen en kappers’ opgeleid. Het is belangrijk jonge studenten een bijsluiter te geven bij de bij keuze voor een opleiding, zodat duidelijk is wat de arbeidsmarktperspectieven zijn. In Nederland is vooral een groot tekort aan technische opgeleiden (mts+). Volgens Van der Touw is er veel behoefte aan brede beroepsopleidingen. De technologische ontwikkelingen gaan zo snel dat de vervolgopleiding het beste binnen het bedrijf kan plaatsvinden. Na een brede startkwalificatie is het belangrijk zo snel mogelijk concrete werkervaring op te doen. Om vervolgens duurzaam inzetbaar te zijn, zullen werknemers bereid moeten zijn zich periodiek bij te scholen. Een leven lang leren is noodzakelijk in onze snel veranderende samenleving.

**Leeruitkomsten**Vervolgens vertelde **Clemens Spoorenberg**, adjunct-directeur van het NIBE-SVV (opleidingsinstituut voor de financiële branche) over zijn ervaring met het inschalen van een kwalificatie. Onlangs is de leergang ‘Relatiemanager bedrijven’ van NIBE-SVV en ABN AMRO op het NLQF6-niveau ingeschaald. Volgens Spoorenberg kan het proces van inschaling het beste beginnen met het beschrijven van de gewenste leeruitkomsten (*learning outcomes*). In dit geval: wat moet de relatiemanager bedrijven kennen en kunnen? Het gaat bij deze descriptoren niet alleen om kennis, maar ook om vaardigheden en competenties. Volgens Spoorenberg ondersteunt een NLQF-inschaling de arbeidsmobiliteit van werknemers. De beschreven competenties zijn immers ook voor andere functies van belang. Het NLQF is nuttig bij functioneringsgesprekken en is eigenlijk een HRD-ontwikkeltool. Medewerkers die het kennen vinden het ook instrument behulpzaam. Het is de komende tijd vooral van belang om werkgevers te interesseren voor het inschalen van opleidingen.

*De bijeenkomst ‘Duurzaam inzetbaar met het NLQF’ vond op 4 november 2013 plaats in het Corpus Congress Centre te Oegstgeest.*