

## **Voorlichtingsbijeenkomst NLQF 28 september 2017**

De voorlichtingsbijeenkomst op 28 september richtte zich op brancheorganisaties. Wat kan NLQF betekenen voor hen?

### **NLQF in de Metalektro**

Henry de Groot, A+O Metalektro trapte af. Het opleidings- en ontwikkelfonds voor de metaal en elektrotechnische industrie, werkt voor alle bedrijven aangesloten in Metalektro. Er zijn 1.200 bedrijven aangesloten met zo'n 140.000 medewerkers. Motto van het fonds is: verbinden wat werkt. En op basis van trends en ontwikkelingen besluit het bestuur om investeringen te doen. De komst van smart industry heeft enorme impact op productietechnieken en dus ook op de sector en haar medewerkers. Daarnaast is er steeds meer ketensamenwerking, omdat je niet alles meer alleen kunt doen. Dit vraagt meer/andere kwaliteiten van medewerkers, mensen moeten op andere manieren zorgen dat ze inzetbaar blijven. Het gaat niet alleen om actuele kennis, maar ook zachte competenties, zoals samenwerken.

### **Pilot NLQF voor werkenden**

A+O Metalektro is gestart met een pilot met NLQF voor werkenden. De Metalektro-branche beperkt zich niet tot Nederland. Er zitten nichemarkten in met een hoog specialisme. Bedrijven leren een hoge mate van kwaliteit en van betrouwbaarheid bieden. Bij de bedrijven is er een behoefte om werknemers gekwalificeerd te scholen; aantoonbaar te maken dat je voldoet aan de 'norm'. Productietechnieken bij de bedrijven veranderen in een hoog tempo. Dus mensen moeten bijblijven. Maar men (zowel bedrijf als werknemer) wil geen volledige opleidingstrajecten. Er wordt gezocht naar scholing op maat. Wat heeft de werknemer nodig om zijn taak/rol goed te kunnen vervullen? Het volume van de opleiding is daarmee te laag om een volledige kwalificatie in het mbo te kunnen 'vullen'. Er wordt nu een samenwerking opgezet tussen A+O Metalektro, bedrijfstakscholen en het NLQF. Bedrijfstakscholen hebben ervaring met flexibel opleiden. Dit zijn 11 scholen verenigd in de VTB (vereniging technische bedrijfstakscholen) met landelijke dekking. Er is daar een duidelijke relatie met de technische bedrijven. Zij zijn in staat om samen met de bedrijven aan te geven wat nodig is qua scholing. Bedrijfstakscholen bepalen samen met de bedrijven de leeruitkomsten. Zij willen hierin zelf ook investeren, omdat dit erg belangrijk is.

### **Waarom eigen kwalificaties?**

Het reguliere onderwijs kan (logischerwijs) de dynamiek binnen de bedrijven niet bijbenen. Het mbo werkt nog steeds grotendeels aanbodgericht. Besluitvorming rond certificeerbare mbo-deelopleidingen (buiten KD) duurt vaak lang. Er is nu behoefte aan objectieve erkende kwalificaties. De methodiek van leeruitkomsten, onafhankelijk van de weg er naartoe spreekt het meeste aan: just in time, just enough. Er wordt niet gekozen voor branchekwalificaties, want die gelden alleen voor de branche. Je wilt medewerkers in de brede zin inzetbaar maken. Branche is een kwestie van in- en uitademen. Als er mensen uitgaan, kunnen zij dan ook buiten de branche hun kwaliteiten aantonen?

### **NLQF en EQF**

Tijs Pijls, programmadirecteur NLQF, geeft vervolgens uitleg over het NLQF en EQF. Tien jaar geleden is het EQF gestart, om er in Europa een wirwar aan diploma's was (en is). Het EQF beoogt mensen te helpen om de arbeidsmobiliteit te bevorderen. Hiervoor heb je een gemeenschappelijke taal nodig. Er zijn 39 deelnemende landen, niet alleen lidstaten, maar ook Zwitserland en IJsland. Er zijn 43 Nationale Kwalificatie Raamwerken (NQF's). Nederland volgt het raamwerk van Europa met 8 niveaus. Alle door de overheid gereguleerde kwalificaties zijn in één keer ingeschaald.

Nederland heeft daarnaast een grote non-formele markt, deze kwalificaties kunnen ook ingeschaald worden. Sommige lidstaten kennen alleen door de overheid gereguleerde kwalificaties. Het EQF is opgebouwd vanuit kennis, vaardigheden en verantwoordelijkheid/zelfstandigheid. Het NLQF is in Nederland onlangs geëvalueerd. Deze evaluatie vormt het startpunt voor een wetgevingstraject dat zorgt voor verdere inbedding van het NLQF. Het NLQF en EQF helpen transparantie te bieden in de ingewikkelde wereld van opleidingen.

### **NLQF in de levensmiddelenbranche**

De volgende spreker was Jules van Well van het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel (CBL). In de supermarkten en levensmiddelenegroothandels is er al sinds jaar en dag een brancheopleidingenhuis, opgezet om als branche gezamenlijk opleidingen voor standaard winkelfuncties te kunnen organiseren. Dus niet Albert Heijn, Jumbo en Lidl voor zich, maar gezamenlijk. Er is wel ruimte voor een 'formule-specifiek' sausje. Met de komst van de WEB zijn deze opleidingen meer geïntegreerd in het mbo. De branche-eigen profielen zijn omgebouwd naar competentieprofielen, het private deel is ingeschoven in het bekostigd onderwijs, met supermarktklassen op roc's. Als een student van school af komt, krijgt hij naast het schooldiploma ook het CBL-diploma.

### **Hoe kwam het CBL bij NLQF terecht?**

Er zijn zorgen in de branche om de ontwikkelingen in het bekostigd onderwijs. Er zijn hogere urennormen, hogere eisen taal- en rekenen, er was een tijdje een onzekere regeling praktijkleren. De supermarktbranche begrijpt een aantal ontwikkelingen wel, zoals de wens om meer doorstroom naar het hbo, maar iemand die in een supermarkt werkt, heeft daar niet altijd behoefte aan. Standaardisatie van niveaus van diploma's blijft wel een behoefte en erg belangrijk voor de branche. De branche heeft de wens de private route weer steviger naast bekostigde route neer te zetten. Borging van de kwaliteit van niveaus ziet het CBL wel als grote noodzaak voor haar opleidingenhuis. Er is gezocht naar manieren om de civiele waarde van het CBL-diploma te verhogen. In de branche is imago van groot belang. Daarom is CBL ingestapt in het NLQF.

### **Aan de slag**

Er lag al veel basismateriaal vanuit het brancheopleidingenhuis, maar dat moest ge-update worden. Alle processen rondom examinering en diplomering moesten opnieuw beschreven en vastgelegd worden. De profielen zijn ge-update en leeruitkomsten zijn geformuleerd. Dat proces heeft 2 jaar geduurd. Maar het heeft CBL ook veel gebracht. Er is een mooie kwaliteitsslag gemaakt met de eigen opleidingen. Zaken zijn gedegen(er) vastgelegd.

### **Procedures voor validiteit en inschaling**

Beoordeling van de validiteit van een organisatie vindt plaats op de thema's rechtspersoonlijkheid, eigenaarschap kwalificatie, continuïteit, examinering en kwaliteitsborging. Bij de beoordeling van een verzoek tot inschaling wordt gekeken naar de onderbouwing van het niveau, of er sprake is van een substantiële kwalificatie of arbeidsmarktrelevantie. Daarnaast wordt gekeken hoe de examinering eruit ziet. Voor de aanwezigen werden de beide procedures verder toegelicht. Meer informatie is te vinden op [www.nlqf.nl](http://www.nlqf.nl). Daar staan ook de beschikbare handleidingen en formulieren.