

MBO-4 KWALIFICATIES DIE VERMOEDELIJK VOLDOEN AAN NLQF NIVEAU 5

EEN VERKENNENDE STUDIE IN OPDRACHT VAN DE MBO RAAD

Hoorn, september 2011
drs. Jacqueline de Schutter

Nieuwe Steen 18
1625 HV Hoorn
T 0229-244224
E advies@vbent.org
I www.vanbeekveldenterpstra.nl

INHOUDSOPGAVE

blz.

1.	UITGANGSSITUATIE, OPDRACHT EN AANPAK	3
1.1	Uitgangssituatie.....	3
1.2	Opdracht	4
1.3	Aanpak.....	4
2.	KEUZE VAN DE TE ANALYSEREN MBO-4 KWALIFICATIES.....	5
2.1	Gevolgde werkwijze	5
2.2	Onderzoek KBA van maart 2010.....	5
2.3	Expertise Coördinatiepunt	7
2.4	Lijst van te analyseren mbo-4 kwalificaties	8
3.	ANALYSEKADER	10
3.1	Beschrijvingen in het NLQF	10
3.2	Problemen met de analyse op basis van descriptoren in het NLQF.....	12
3.3	Aangevuld analysekader NLQF niveau 5 beroepsonderwijs	12
3.4	Weging door middel van analysekader.....	18
3.5	Toelichting op enkele descriptoren	18
4.	ANALYSE VAN MBO-4 KWALIFICATIES OP NLQF NIVEAU 5	19
4.1	Analyse van 53 kwalificaties mbo-4	19
4.2	Samenvattend overzicht van de analyses per kwalificatie.....	94
5.	CONCLUSIES, KANTTEKENINGEN EN AANBEVELINGEN	96
5.1	Conclusies.....	96
5.2	Kanttekeningen	97
5.3	Aanbevelingen	100
BIJLAGE 1	OVERZICHT VAN GERAADPLEEGDE BRONNEN	102

1. UITGANGSSITUATIE, OPDRACHT EN AANPAK

1.1 Uitgangssituatie

De minister van OCW heeft op 8 juli 2011 het advies van de Commissie NLQF - EQF met een beleidsreactie aangeboden aan de Tweede kamer. Het European Qualification Framework (EQF) is een kwalificatiekader dat bestaat uit acht niveaus van leerresultaten. Deze leerresultaten worden in het EQF beschreven in termen van kennis, vaardigheden en competenties. Om een goede koppeling van de Nederlandse kwalificatieniveaus aan het EQF mogelijk te maken, is - evenals in andere Europese landen - onderwijsbreed een nationaal kwalificatiekader ontwikkeld: het NLQF.

Het NLQF is een (gedeeltelijk nieuwe) beschrijving van de kwalificatieniveaus in Nederland in termen van leerresultaten. De commissie merkt op dat het niet gaat om een herziening van het Nederlandse onderwijsstelsel. Een NLQF-nivea aanduiding geeft geen recht op titels of graden. Ook in- en doorstroomrechten of de opleidingsduur worden niet geregeld in het NLQF. Deze zijn afhankelijk van een veelheid aan factoren, zoals de gedetailleerde inhoud van een kwalificatie. Het NLQF is niet geschikt om dit detailniveau weer te geven. De minister benadrukt in haar beleidsreactie ook dat het belang van de implementatie van het EQF in de internationale vergelijkbaarheid zit:

“Bij de implementatie van het EQF gaat het er om dat duidelijk is wat het niveau van een kwalificatie is, zodat vooral buitenlandse opleidingsinstellingen of (leer)bedrijven zich niet in nationale onderwijssystemen hoeven te verdiepen en de mobiliteit in het onderwijs en op de arbeidsmarkt in Europa wordt bevorderd. We moeten niet uit het oog verliezen, dat dit (en niet meer dan dit!) het streefdoel is.”

NLQF-niveaus zijn volgens de commissie niet gebonden aan onderwijssectoren. De commissie heeft wel een voorstel gedaan voor generieke inschaling van gereguleerde kwalificaties¹. Kwalificaties op mbo-4 niveau zijn hierbij ingeschaald op NLQF niveau 4. De MBO Raad heeft steeds bepleit dat mbo-4 kwalificaties niet beperkt moeten zijn tot NLQF niveau 4. MBO-4 gediplomeerden moeten kunnen blijven concurreren op de (inter)nationale arbeidsmarkt met houders van vergelijkbare buitenlandse diploma's die op EQF niveau 5 zijn ingeschaald.

De minister komt in haar beleidsreactie tegemoet aan dit verzoek van de MBO Raad:

“Als over een specifieke mbo-kwalificatie het beeld bestaat dat de bereikte leerresultaten mogelijk uitstijgen boven het generiek vastgestelde kwalificatieniveau, kan het desbetreffende kenniscentrum beroepsonderwijs - bedrijfsleven voor die kwalificatie een herzieningsverzoek indienen bij het NCP² (binnen een jaar nadat dit operationeel is geworden). Aldus wordt tegemoet gekomen aan de opvatting van de MBO Raad, dat in sommige gevallen mbo-4 opleidingen mogelijk een NLQF / EQF - niveau 5 verdienen.”

De minister benadrukt de bijzondere positie van de mbo-4 opleidingen door ook een uitzondering te maken wat betreft de kosten van herzieningsverzoeken. Normaliter moeten de kosten van herzieningsverzoeken door de aanvragende instellingen zelf betaald worden. In de brief van 8 juli 2011 schrijft de minister echter:

“Alleen in het eerste jaar zou voor dergelijke herzieningsverzoeken uit het mbo een uitzondering gemaakt kunnen worden, omdat deze beschouwd kunnen worden als het sluitstuk van de generieke inschaling.”

¹ Dit betreft de kwalificaties die gereguleerd zijn door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap evenals (waar het voedsel, natuur en leefomgeving betreft) het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie en (wat betreft de opleiding tot medische beroepen) het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

² Noot JdS: Het NCP is de afkorting van het Nationaal Coördinatiepunt NLQF. Deze nog op te richten organisatie krijgt onder andere tot taak om verzoeken tot inschaling van opleidingen - of herziening daarvan - te beoordelen.

1.2 Opdracht

Gelet op de hiervoor beschreven Ausgangssituatie hebben de mbo-instellingen er belang bij dat herzieningsverzoeken betreffende mbo-4 kwalificaties het NCP bereiken binnen een jaar na oprichting van het NCP. De MBO Raad wil daartoe zo spoedig mogelijk mbo-4 kwalificaties opsporen die vermoedelijk voldoen aan NLQF niveau 5.

Aan Jacqueline de Schutter van Van Beekveld & Terpstra Organisatieadviesbureau is de opdracht verstrekt om een analyse te maken van een aantal mbo-4 kwalificaties die mogelijk kans maken op NLQF niveau 5. De MBO Raad wil daarmee de discussie bevorderen en - zo mogelijk - onderbouwen dat een aantal mbo-4 kwalificaties leerresultaten kennen die uitstijgen boven NLQF niveau 4 en eerder corresponderen met NLQF niveau 5.

De MBO Raad heeft de bedoeling om de resultaten van deze analyse aan te bieden aan de kenniscentra beroepsopleiding bedrijfsleven (KBB's) en daarnaast aan de onderwijsleden van de paritaire commissies. Op die manier wordt input geleverd voor de afweging waar ieder KBB voor staat. De KBB's zijn namelijk de bevoegde instanties die kunnen besluiten om een crebo-kwalificatie voor hogere inschaling voor te dragen aan het NCP.

1.3 Aanpak

Bij de aanpak van de opdracht zijn keuzes gemaakt die in de hoofdstukken 2 en 3 worden toegelicht. Hoofdstuk 2 betreft de keuze van de te analyseren mbo-4 kwalificaties. Om redenen van kostenbeheersing en doelmatigheid is er niet voor gekozen om alle 242 mbo-4 kwalificaties (jaar 2011-2012) te analyseren, maar een beperkte selectie van kwalificaties waarvan werd verwacht dat zij een hoge kans maken op NLQF niveau 5.

Door de keuzes die zijn gemaakt bij dit selectieproces, is het goed mogelijk dat er niet onderzochte mbo-4 kwalificaties zijn die toch voldoen aan NLQF niveau 5. Indien (de paritaire commissie van) een KBB dergelijke mbo-4 kwalificaties signaleert, kan het KBB deze uiteraard ook indienen bij het NCP ter herziening.

In hoofdstuk 3 wordt het analysekader beschreven dat is gehanteerd voor deze opdracht. Uiteraard is getracht daarbij zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de acht descriptorren uit het NLQF. Daarbij was echter interpretatie en aanvulling nodig. Enerzijds omdat het NCP procedures en criteria nog verder gaat ontwikkelen en aanscherpen. (Het resultaat daarvan was ten tijde van deze analyse nog niet bekend.) Anderzijds omdat de kwalificatiedossiers niet zijn geschreven met de acht descriptorren in het achterhoofd. De dossiers bevatten daardoor over een aantal descriptorren weinig concrete informatie.

Hoofdstuk 4 bevat de geanalyseerde kwalificaties op basis van het kwalificatiedossier. In totaal zijn 53 kwalificaties zo zorgvuldig mogelijk gerelateerd aan NLQF niveau 5. De bevindingen waartoe dit heeft geleid, worden per kwalificatie beschreven inclusief een samenvattend overzicht van alle scores.

Hoofdstuk 5 bevat conclusies waaronder een voorlopige (niet uitputtende) lijst van kwalificaties mbo-4 waarvan de leerresultaten uitstijgen boven NLQF niveau 4 en eerder lijken te corresponderen met NLQF niveau 5. De definitieve onderbouwing van het NLQF niveau vereist raadpleging van arbeidsmarkt- en onderwijsexperts en de beschikbaarheid van de nog door het NCP op te stellen nadere criteria.

Hoofdstuk 5 bevat eveneens kanttekeningen bij het onderzoek, die de gemaakte analyse in het juiste perspectief plaatsen en die betekenisvol zijn voor verschillende vervolgotrajecten. Voor dit vervolproces bevat hoofdstuk 5 een aantal aanbevelingen.

2. KEUZE VAN DE TE ANALYSEREN MBO-4 KWALIFICATIES

2.1 Gevolgde werkwijze

Doel van de opdracht was niet om alle 242 mbo-4 kwalificaties te onderzoeken op NLQF niveau 5 gehalte, maar een beperkte selectie van mbo-4 kwalificaties (dossiers) waarvan werd vermoed dat deze een hoge kans maken op NLQF niveau 5. Er diende dus een keuze te worden gemaakt om te komen tot een lijst van te analyseren mbo-4 kwalificaties. In overleg met de MBO Raad is hierbij de volgende werkwijze gehanteerd:

1. Er is gebruik gemaakt van een onderzoek door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) "Richting het EQF: mbo-4 uitstromen in het European Qualifications Framework", van maart 2010.
2. Aan het Coördinatiepunt toetsing kwalificaties mbo is gevraagd een overzicht te maken van kwalificaties die volgens hun expertise aan de hoge kant van mbo-4 zitten.

Op basis van deze bronnen is de lijst van te analyseren mbo-4 kwalificaties opgesteld, zoals opgenomen in paragraaf 2.4. De concrete werkwijze en keuzes worden in de paragrafen 2.2 en 2.3. toegelicht.

2.2 Onderzoek KBA van maart 2010

In opdracht van de MBO Raad heeft KBA in 2009-2010 onderzoek gedaan naar de onderstaande tien mbo-4 kwalificaties, die naar verwachting aan de bovenkant van mbo-4 te positioneren zijn:

- * Manager / ondernemer horeca;
- * Mbo-verpleegkundige;
- * Sport- en bewegingscoördinator / operationeel sport- en bewegingsmanager;
- * Opticien / manager
- * Apothekersassistent;
- * Maritiem officier alle schepen;
- * Dierenartsassistent paravetinair;
- * Mechatronicus;
- * Analist pathologie;
- * Commercieel medewerker bank- en verzekeringswezen.

KBA heeft gezocht naar kwantitatieve (aantal kerntaken, werkprocessen en competenties) en kwalitatieve aanwijzingen in de dossiers die een indeling op EQF-5 zouden kunnen rechtvaardigen. De kwantitatieve analyse toonde aan dat de genoemde kwalificaties qua aantal kerntaken, werkprocessen en competenties aan de bovenkant van de bandbreedte van alle niveau-4 opleidingen zijn gepositioneerd.

Het kwalitatieve onderzoek stuitte op problemen. KBA heeft eerst geprobeerd om deel B uit het kwalificatiedossier van de betreffende kwalificatie te vergelijken met de omschrijvingen van de verschillende niveaus in het EQF. Dit bleek een moeilijke, zo niet onbegaanbare weg te zijn. De omschrijvingen van het EQF en de omschrijvingen in de kwalificatiedossiers bleken namelijk moeilijk vergelijkbaar vanwege een niet overlappend begrippenkader. Bovendien constateerde KBA dat de omschrijvingen van de niveaus in het EQF zeer beknopt zijn, wat een rechtstreekse vergelijking in de weg stond.

Om toch een inhoudelijke analyse te kunnen maken, is gebruik gemaakt van een tussenoplossing. Er is gebruik gemaakt van het document 'Descriptoren voor de mbo-niveaus en het Ad-niveau' van Colo uit 2008. In dit document worden vijf descriptoren

onderscheiden die Ad-niveau zouden aangeven. Dit document is vanuit de Kenniscentra ontwikkeld om EQF-descriptoren handen en voeten te geven. Het document is in 2008 onder alle Kenniscentra verspreid, maar heeft geen formele status. Het is niet verder ontwikkeld, omdat duidelijk werd dat er een NLQF zou worden ontwikkeld.

Sinds dit onderzoek door KBA is er het nodige veranderd. Nieuw is dat er een NLQF tot stand is gekomen dat acht descriptoren kent om het verschil tussen de NLQF niveaus aan te geven. Ook is bekend geworden dat niveau 5 niet exclusief is voorbehouden aan het Ad-niveau, maar eveneens van toepassing is op vwo en van toepassing kan zijn voor bepaalde mbo-4 kwalificaties (die daarmee geen Ad-opleiding worden). Voorts is een nieuw document 'Kwalificatie-eisen loopbaan en burgerschap in het mbo, studiejaar 2011-2012' van kracht geworden. Op het gebied van taal en rekenen zijn wijzigingen aangebracht in alle kwalificatiedossiers. Daarnaast kunnen afzonderlijke mbo-4 kwalificaties uiteraard nog op andere aspecten bijgesteld zijn. Gelet op al deze wijzigingen werd het raadzaam gevonden om de mbo-4 kwalificaties die in het KBA-onderzoek het hoogste scoorden met de kennis van nu opnieuw te analyseren.

Van de tien onderzochte mbo-4 kwalificaties bevatten zeven kwalificaties tenminste twee (van de vijf toen onderscheiden) descriptoren op niveau Ad. Deze kwalificaties zijn in dit onderzoek opnieuw onder de loep genomen. Het betreft:

- * Manager / ondernemer horeca;
- * Mbo-verpleegkundige;
- * Sport- en bewegingscoördinator / operationeel sport- en bewegingsmanager;
- * Opticien / manager;
- * Apothekersassistent;
- * Maritiem officier alle schepen;
- * Mechatronicus.

Onderdeel van het KBA-onderzoek was ook de onderzoeksvraag: *“Zijn er aanwijzingen dat ook andere mbo-opleidingen op niveau 4 in Nederland hoger ingeschaald zouden kunnen worden?”* Vanwege deze onderzoeksvraag heeft KBA aan vier kenniscentra (Aequor, Calibris, Ecabo en Kenteq) de vraag voorgelegd welke kwalificaties qua niveau wellicht voor een indeling op EQF-5 in aanmerking zouden kunnen komen. Met de nodige slagen om de arm werden de volgende indicaties gegeven.

- * Aequor noemde de instructeur paardensport 'pittig'.
- * Calibris noemde naast de operationeel sport- en bewegingsmanager ook de onderwijsassistent en sociaal-cultureel werker als kwalificaties die misschien in aanmerking zouden kunnen komen voor EQF-niveau 5.
- * Ecabo gaf aan dat de kwalificatie Contactcenter Teamleider wellicht op 5 scoort voor wat betreft de mate waarin hij moet managen en toezicht uitoefenen. Binnen ICT-opleidingen scoort de benodigde kennis wellicht op EQF-niveau 5. Tenslotte zouden wellicht juridische en specialistische opleidingen in aanmerking komen voor inschaling op niveau 5.
- * Kenteq gaf aan dat de kwalificatie mechatronicus in aanmerking komt. Naast deze kwalificatie noemt Kenteq ook middenkader engineering, vliegtuigonderhoud en service monteur als kwalificaties die eventueel in aanmerking zouden komen voor een EQF-niveau 5 inschaling op basis van kunnen ontwerpen, theorie kunnen gebruiken bij complexe opdrachten en/of zelfstandig kunnen handelen/verantwoordelijkheid dragen.

Op basis van deze reacties in het KBA-onderzoek is de lijst van te analyseren kwalificaties uitgebreid met de onderstaande mbo-4 kwalificaties:

- * Instructeur paardensport IV;
- * Onderwijsassistent;
- * Sociaal-cultureel werker;

- * Contactcenter Teamleider;
- * ICT-beheerder;
- * Juridisch medewerker openbaar bestuur;
- * Technicus (middenkader engineering);
- * Technicus Part-66 Cat. B1 (Vliegtuigonderhoud);
- * Technicus Part-66 Cat. B2 (Vliegtuigonderhoud);
- * Leidinggevend monteur elektrotechnische installaties;
- * Leidinggevend monteur werktuigkundige installaties.

2.3 Expertise Coördinatiepunt

Vervolgens is aan het Coördinatiepunt gevraagd om behulpzaam te zijn bij het opstellen van een lijst van mbo-4 kwalificaties die mogelijk kans maken op NLQF niveau 5. Het Coördinatiepunt beschikt vanwege zijn taak immers over bijzondere expertise wat betreft de inhoud van de kwalificatiedossiers. Het Coördinatiepunt is niet inhoudelijk betrokken bij het onderzoek, maar heeft voor het onderzoek de volgende informatie aangeleverd:

- * een lijst van kwalificaties die volgens het Coördinatiepunt aan de hoge kant van mbo-4 zitten;
- * inzicht in welke informatie IDW kan leveren als het gaat om een internationale vergelijking (op welk niveau worden vergelijkbare kwalificaties in het buitenland geplaatst);
- * een lijst van kwalificaties op niveau 4 waar wettelijke beroepsvereisten van toepassing zijn.

Wat betreft de mbo-4 opleidingen merkt het Coördinatiepunt op dat er juist bij dit niveau veel variatie is. Er zijn kwalificaties waar veel specialistische kennis wordt gevraagd, maar waarbij de verantwoordelijkheid niet aan de hoge kant is. Aan de andere kant zijn er kwalificaties welke een grote mate van verantwoordelijkheid kennen, maar waarbij weer minder specialistische kennis wordt verwacht. Bij het opstellen van een lijst van mbo-kwalificaties die aan de hoge kant zitten, heeft het Coördinatiepunt gezocht naar kwalificaties waarbij zowel op het gebied kennis, complexiteit en verantwoordelijkheid bovengemiddeld veel van iemand wordt gevraagd. Om tot een selectie te komen heeft het Coördinatiepunt het aantal kerntaken en competenties (die een indicatie kunnen zijn van een veelzijdige of zware kwalificatie) en de beschrijvingen van rol & verantwoordelijkheid en complexiteit bekeken. Het Coördinatiepunt heeft zich alleen gebaseerd op informatie uit de kwalificatiedossiers. Daarbij merkt het Coördinatiepunt op dat meer gedetailleerde beschrijvingen van rol & verantwoordelijkheden en complexiteit er vaker toe leiden een kwalificatie als 'zwaarder' te classificeren. De beschrijving geeft dan immers meer informatie over de zwaarte van de beroepsuitoefening. Uit wat meer beknopte beschrijvingen is vaak lastiger te bepalen of het een 'zware' kwalificatie is.

Het Coördinatiepunt noemt de volgende kwalificaties:

- * Manager verkoop reizen;
- * Kapitein binnenvaart;
- * Maritiem officier alle schepen;
- * Scheepswerktuigkundige alle schepen;
- * Manager havenoperaties;
- * Scheepswerktuigkundige waterbouw;
- * Verkoopmanager Mobiliteitsbranche;
- * Stuurman zeevisvaart S4;
- * Werktuigkundige zeevisvaart;
- * Manager biologisch-dynamisch bedrijf;
- * Manager paardensportbedrijf;

- * Dierenhouder hokdieren;
- * Melkveehouder;
- * Bijna alle kwalificaties van creatief vakmanschap;
- * Goudsmid / Zilversmid;
- * Ondernemer (middenkaderfunctionaris afbouw en onderhoud);
- * Uurwerktechnicus;
- * Beeldtechnicus;
- * Cameraman;
- * Geluidstechnicus;
- * Lichttechnicus;
- * Ondernemer vers;
- * Afdelingsmanager;
- * Filiaalmanager;
- * Manager wonen;
- * Vestigingsmanager groothandel;
- * Ondernemer detailhandel.

Voor zover deze kwalificaties nog niet voorkwamen op de lijst van te onderzoeken kwalificaties zijn zij daaraan toegevoegd.

2.4 Lijst van te analyseren mbo-4 kwalificaties

Op basis van de in dit hoofdstuk beschreven stappen en keuzes is de hierna volgende lijst van te analyseren mbo-4 kwalificaties (2011-2012) ontstaan. Het gaat hierbij om kwalificaties die aan de hoge kant van mbo-4 zitten. Door de gemaakte keuzes bij dit selectieproces is het mogelijk dat er niet onderzochte mbo-4 kwalificaties zijn die toch voldoen aan NLQF niveau 5. Indien (de paritaire commissie van) een KBB dergelijke mbo-4 kwalificaties signaleert, kan het KBB deze uiteraard ook indienen bij het NCP ter herziening.

Nr	Kwalificatiedossier	Nr	Kwalificatie
1	Apothekersassistent	1	Apothekersassistent
2	AV-productie	2	Beeldtechnicus
		3	Cameraman
		4	Fotograaf
		5	Geluidstechnicus
		6	Lichttechnicus
		7	Video-editor
		3	Binnenvaart
4	Biologisch-dynamisch bedrijf	9	Manager biologisch-dynamisch bedrijf
5	Contactcenter Teamleider	10	Contactcenter Teamleider
6	Creatief vakmanschap	11	Ambachtelijk schoenmaker
		12	Glazenier
		13	Hoedenmaker
		14	Keramist
		15	Lederwarenmaker
		16	Ontwerpend Meubelmaker
		17	Glasblazer
7	Goud- en zilversmeden	18	Goudsmid
		19	Zilversmid
8	ICT- en mediabeheer	20	ICT Beheerder

9	Installeren	21	Leidinggevend monteur elektrotechnische installaties
		22	Leidinggevend monteur werktuigkundige installaties
10	Juridisch medewerker	23	Juridisch medewerker openbaar bestuur
11	Koopvaardij officier alle schepen	24	Maritiem officier alle schepen
		25	Scheepswerktuigkundige alle schepen
12	Leidinggevende vers	26	Ondernemer vers
13	Machinebouw mechatronica	27	Mechatronicus
14	Manager handel	28	Afdelingsmanager
		29	Filiaalmanager
		30	Manager wonen
		31	Vestigingsmanager groothandel
15	Manager havenoperaties	32	Manager havenoperaties
16	Maritiem waterbouwer	33	Scheepswerktuigkundige waterbouw
17	Mbo-Verpleegkundige	34	Mbo-Verpleegkundige
18	Middenkader engineering	35	Technicus
19	Middenkaderfunctionaris afbouw en onderhoud	36	Ondernemer
20	Ondernemer detailhandel	37	Ondernemer detailhandel
21	Ondernemer horeca/bakkerij	38	Manager/ondernemer horeca
22	Onderwijsassistent	39	Onderwijsassistent
23	Optiek	40	Opticien/manager
24	Paardensport	41	Manager paardensportbedrijf
		42	Instructeur paardensport IV
25	Productiedieren	43	Dierenhouder hokdieren
		44	Melkveehouder
26	Reizen	45	Manager verkoop reizen
27	Sociaal-cultureel werker	46	Sociaal-cultureel werker
28	Sport en bewegen	47	Sport- en bewegingscoördinator / operationeel sport- en bewegingsmanager
29	Uurwerktechnicus	48	Uurwerktechnicus
30	Verkoopmanager Mobiliteitsbranche	49	Verkoopmanager Mobiliteitsbranche
31	Visserij officier	50	Stuurman zeevisvaart S4
		51	Werktuigkundige zeevisvaart
32	Vliegtuigonderhoud Part-66	52	Technicus Part-66 Cat. B1
		53	Technicus Part-66 Cat. B2

3. ANALYSEKADER

3.1 Beschrijvingen in het NLQF

De analyse van de 53 genoemde mbo-4 kwalificaties dient uiteraard gebaseerd te zijn op het EQF en meer in het bijzonder op het NLQF. Het EQF bestaat uit acht niveaus van leerresultaten (learning outcomes). Leerresultaten zijn beschrijvingen van wat iemand weet en kan doen na de voltooiing van een leerproces. Deze leerresultaten worden in het EQF beschreven in termen van kennis, vaardigheden en competenties. Om een goede koppeling van de Nederlandse kwalificatieniveaus aan het EQF mogelijk te maken, is - evenals in andere Europese landen - onderwijsbreed een nationaal kwalificatiekader ontwikkeld, het NLQF.

In het NLQF worden leerresultaten beschreven in termen van **kennis, vaardigheden en zelfstandigheid en verantwoordelijkheid**, alle binnen een vastgestelde **context**.

De contextbeschrijvingen van de niveaus zijn samen met de beschreven kennis bepalend voor de moeilijkheidsgraad van de vaardigheden.

Kennis is in het NLQF gedefinieerd als het geheel van feiten, beginselen, theorieën en manieren van werken dat verband houdt met een beroep of een kennisdomein.

Bij vaardigheden gaat het om cognitieve vermogens (logisch, intuïtief en creatief denken) en praktische vermogens (psychomotorische vaardigheden in toepassing van methodes, materialen, hulpmiddelen en instrumenten) om binnen een gegeven context

- * kennis te reproduceren, analyseren, integreren, evalueren, combineren en toe te passen in een beroep of kennisdomein;
- * problemen te onderkennen en op te lossen;
- * zich te kunnen ontwikkelen, zelfstandig of met begeleiding;
- * informatie te verkrijgen, verzamelen, verwerken, combineren, analyseren en beoordelen;
- * te communiceren op basis van de in de context geldende conventies.

Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid is het bewezen vermogen om samen te werken met anderen en de verantwoordelijkheid te dragen voor eigen werk- en studieresultaten en/of die van anderen.

Niveau 5 tot en met 8 van het NLQF is afgestemd op de descriptor van het EQF en de Dublin descriptor van het Kwalificatieraamwerk Hoger Onderwijs. Het NLQF onderscheidt de onderstaande acht descriptorelementen die samen beschrijven binnen welke context en met welk type kennis iemand op het betreffende niveau de kennis kan toepassen, problemen kan oplossen, zich kan ontwikkelen, informatie kan verwerven en kan communiceren en welke verantwoordelijkheid iemand op zich kan nemen.

- * Context
- * Kennis
- * Vaardigheid toepassen van kennis
- * Probleemoplossende vaardigheden
- * Leer- en ontwikkelvaardigheden
- * Informatievaardigheden
- * Communicatievaardigheden
- * Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid

Het NLQF kent op zowel niveau 4 als 5 een beschrijving die zich meer algemeen richt (havo en vwo) en een beschrijving die zich richt op het beroepsonderwijs. Indien de beroepsgerichte beschrijvingen van NLQF niveau 4 en 5 worden vergeleken, ontstaat het volgende schema:

Schema: Onderscheid NLQF niveau 4 en 5 beroepsonderwijs

	NLQF 4	NLQF 5
Context	Een herkenbare , wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal	Een onbekende , wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal.
Kennis	Bezit brede of specialistische kennis van materialen, middelen, feiten, abstracte begrippen, theorieën, ideeën, methoden en processen van en gerelateerd aan een beroep en kennisdomein.	<ul style="list-style-type: none"> * Bezit ruime, gespecialiseerde kennis van een beroep en kennisdomein. * Bezit gedetailleerde kennis van enkele beroep- of kennisdomeinen en begrip van een beperkte reeks van basis theorieën, principes en concepten. * Bezit beperkte kennis en begrip van enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen.
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Reproduceert en analyseert de kennis en past deze toe. * Evalueert en integreert gegevens en ontwikkelt strategieën voor het uitvoeren van diverse (beroeps)taken. * Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en onderneemt actie. * Analyseert redelijk complexe (beroeps) taken en voert deze uit. 	<ul style="list-style-type: none"> * Reproduceert en analyseert de kennis en past deze toe, ook in andere contexten, om een antwoord te geven op problemen die gerelateerd zijn aan een beroep en kennisdomein. * Gebruikt procedures flexibel en inventief. * Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en onderneemt actie. * Analyseert complexe (beroeps)taken en voert deze uit.
Probleemoplossende vaardigheden	Onderkent en analyseert redelijk complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en lost deze op creatieve wijze op door gegevens te identificeren en te gebruiken.	Onderkent en analyseert complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en lost deze op creatieve wijze op door gegevens te identificeren en te gebruiken.
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ontwikkelt zich door reflectie en beoordeling van eigen (leer) resultaten.	Ontwikkelt zich door reflectie en beoordeling van eigen (leer)resultaten.
Informatievaardigheden	Verkrijgt, verwerkt en combineert brede of specialistische informatie over materialen, middelen, feiten, abstracte begrippen, theorieën, ideeën, methoden en processen van en gerelateerd aan een beroep en kennisdomein.	Verkrijgt, verwerkt en analyseert brede, verdiepte en gedetailleerde informatie over een beperkte reeks van basis theorieën, principes, en concepten van en gerelateerd aan een beroep of kennisdomein, evenals beperkte informatie over enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen en geeft deze informatie weer.
Communicatievaardigheden	Communiqueert op basis van in de context en de beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, leidinggevend en cliënten.	Communiqueert doelgericht op basis van in de context en de beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, leidinggevend en cliënten.
Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * Werkt samen met gelijken, leidinggevend en cliënten. * Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen werk en studie. * Draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat van het werk van anderen. 	<ul style="list-style-type: none"> * Werkt samen met gelijken, leidinggevend en cliënten. * Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen werk en studie. * Draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat van het werk van anderen en voor het aansturen van processen.

3.2 Problemen met de analyse op basis van descriptorren in het NLQF

Aan het 'Schema: Onderscheid NLQF niveau 4 en 5 beroepsonderwijs' valt op dat er bij een aantal descriptorren weinig tot geen onderscheid is tussen NLQF niveau 4 en NLQF niveau 5. Voorts zijn een aantal gebruikte begrippen (waar er wel onderscheid wordt gemaakt) niet tot moeilijk te normeren (zoals ook is opgemerkt in de 'Resultaten NLQF consultatie voorjaar 2011') bijvoorbeeld: 'creatieve wijze', 'redelijk complex' versus 'complex', 'inventief'.

In het advies van de Commissie NLQF-EQF wordt opgemerkt dat in het NLQF de contextbeschrijvingen van de niveaus samen met de beschreven kennis bepalend zijn voor de moeilijkheidsgraad van de vaardigheden. De beschrijving van de context-descriptorren in het NLQF zijn echter zeer summier, terwijl de kenniscomponent juist in de kwalificatiedossiers weer vaak globaal of abstract is aangeduid³. Als een kwalificatiedossier op niveau 4 bijvoorbeeld verwijst naar 'kennis van wetten en voorschriften' is niet altijd duidelijk wat de omvang van die kennis is en het niveau van die vereiste kennis.

Ook het Coördinatiepunt wijst er op dat sommige indicatoren in het NLQF niet direct toepasbaar zijn op de wijze waarop de kwalificatiedossiers nu zijn beschreven. In de kwalificatiedossiers staan de beroepshandelingen centraal en wordt veelal zichtbaar gedrag beschreven. Hoe iemand met kennis om gaat of informatievaardigheden inzet, wordt veelal niet zo expliciet beschreven. Dat maakt een goed onderbouwde koppeling tussen de kwalificatiedossiers en het NLQF erg lastig. In beide documenten worden verschillende indelingscriteria gehanteerd en er ontbreekt in de kwalificatiedossiers informatie over de NLQF-descriptorren.

De conclusie is dat een beoordeling van welke mbo-4 kwalificaties een NLQF niveau 5 verdienen alleen op basis van de NLQF-descriptorren niet goed mogelijk is. Dit is geen exclusief Nederlands probleem. Analyses binnen Europese Leonardo-projecten wijzen er op dat toewijzing met voldoende draagvlak en transparantie van nationale niveaus aan EQF-niveaus niet lijkt te kunnen zonder additionele, meer of minder gevalideerde informatie. Om tot weloverwogen beslissingen te komen met betrekking tot de mbo-4 opleidingen is in feite raadpleging van meerdere deskundigen per vak- en opleidingsgebied nodig.

In het kader van deze analyse, was een brede inzet van deskundigen per vak- en opleidingsgebied niet mogelijk. Wel is getracht tot een zo goed mogelijke beoordeling te komen door het analysekader (met de acht NLQF-descriptorren) op verantwoorde wijze aan te vullen.

3.3 Aangevuld analysekader NLQF niveau 5 beroepsonderwijs

Uiteraard moet een aanvulling en uitbreiding van het analysekader wel zo veel mogelijk in de geest van de EQF- en NLQF-descriptorren zijn. De descriptorren horend bij NLQF niveau 5 beroepsonderwijs zijn daarom aangevuld met de volgende informatie:

- * Informatie vanuit de EQF niveau 5 descriptorren is opgenomen. Dit voegt soms iets toe ten opzichte van NLQF niveau 5.
- * Informatie vanuit de Dublin descriptorren⁴ op NLQF niveau 5 is toegevoegd. Ook hier is soms verduidelijking te vinden.

³Het Coördinatiepunt toetsing kwalificaties MBO heeft in september 2011 het rapport 'Versterking vakkennis en vaardigheden. Een notitie' uitgebracht. Hierin wordt geconstateerd dat vakkennis (en overigens ook vakvaardigheden) zeer uiteenlopend in kwalificatiedossiers staan beschreven, van heel globaal en weinig betekenisvol tot zeer gedetailleerd. Ook komt het onderscheid tussen verschillende kwalificatieniveaus soms nauwelijks tot uitdrukking in de dossiers.

⁴In Europees verband is al in 2005 besloten tot invoering van het Europese Kwalificatieraamwerk Hoger Onderwijs. In dit raamwerk worden de EQF niveaus vijf, zes, zeven en acht beschreven door middel van de Dublin-descriptorren. In Nederland is in 2009 het Nederlands nationaal Kwalificatieraamwerk Hoger Onderwijs vastgesteld. Het Hoger Onderwijs in Nederland is daarmee gelinkt aan het EQF en de Dublin descriptorren.

- * De descriptor 'Context' is heel beperkt uitgewerkt in het NLQF en daarom uitgebreid met "de complexiteit van de aard van het werk", zoals omschreven in het Colo-document 'Descriptoren voor de mbo-niveaus en het Ad-niveau' voor EQF niveau 5.
- * De descriptor 'verantwoordelijkheid en zelfstandigheid' is uitgebreid met 'rol' zoals beschreven in het Colo-document 'Descriptoren voor de mbo-niveaus en het Ad-niveau' voor EQF niveau 5.
- * Opgenomen is kwantitatieve informatie over de hoeveelheid kerntaken, werkprocessen en competenties in een mbo-4 dossier (dit kan een indicatie zijn van een veelzijdige of zware kwalificatie).
- * Wettelijke beroepsvereisten en de inhoud daarvan zijn opgenomen. Wettelijke beroepsvereisten zijn meestal gesteld als het gaat om werk dat bijzonder verantwoordelijk is en dat een hoog afbreukrisico kent. In die zin kunnen wettelijke beroepsvereisten een aanwijzing zijn voor een NLQF niveau 5 kwalificatie.

Aanvankelijk was het de bedoeling om ook informatie uit internationale diplomavergelijking op te nemen als indicator. In een gesprek met de afdeling Internationale diplomawaardering van Colo bleek echter dat er (nog) niet zulke concrete vergelijkingsgegevens zijn op EQF-niveau. Veel landen die al klaar zijn met de koppeling van hun nationale kwalificatiesysteem aan EQF, kennen niet het uitgebreide mbo-stelsel, zoals we dat in Nederland hebben. Bovendien ronden de meeste Europese landen het proces van koppeling van nationale kwalificaties aan het EQF pas af in 2012. De oriëntatie op internationale vergelijking levert wel enkele belangrijke aandachtspunten voor het vervolg op die in hoofdstuk 5 zijn opgenomen.

Het aangevulde analysekader NLQF niveau 5 beroepsonderwijs is opgenomen op de volgende bladzijden.

Schema: Analyse kader NLQF niveau 5 beroepsonderwijs

	NLQF 5	EQF5	Dublin descriptors	Aanvulling uit Colo-document
Context en complexiteit van het werk	Een onbekende, wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal.			<ul style="list-style-type: none"> * Werk dat vooral naar eigen inzicht uitgevoerd wordt. * Werk waarbij standaarden aangepast moeten worden of nieuw moeten worden gemaakt. * Een grote diversiteit aan werkzaamheden, veelal tegelijkertijd en met diverse betrokkenen. * Werk waar complexe/ onvoorspelbare factoren/ omstandigheden voorkomen.
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Bezit ruime, gespecialiseerde kennis van een beroep en kennisdomein. * Bezit gedetailleerde kennis van enkele beroep- of kennisdomeinen en begrip van een beperkte reeks van basis theorieën, principes en concepten. * Bezit beperkte kennis en begrip van enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen. 	Ruime, gespecialiseerde feiten- en theoretische kennis binnen een werk of studiegebied en bewustzijn van de grenzen van die kennis.	Heeft aantoonbare kennis en inzicht van een vakgebied waarbij wordt voortgebouwd op avo, functioneert doorgaans op het niveau van gevorderde leerboeken, heeft een kennisondergrond voor een beroepenveld of een beroep, voor persoonlijke ontwikkeling en voor verdere studie om de eerste cyclus (bachelor) af te ronden.	

Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Reproduceert en analyseert de kennis en past deze toe, ook in andere contexten, om een antwoord te geven op problemen die gerelateerd zijn aan een beroep en kennisdomein. * Gebruikt procedures flexibel en inventief. * Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en onderneemt actie. * Analyseert complexe (beroeps)taken en voert deze uit. 	Een brede waaier van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden om creatieve oplossingen voor abstracte problemen uit te werken.	Is in staat om kennis en inzicht in beroepsmatige contexten toe te passen.	
Probleemoplossende vaardigheden	Onderkent en analyseert complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en lost deze op creatieve wijze op door gegevens te identificeren en te gebruiken.		Heeft de vaardigheid om gegevens te identificeren en te gebruiken, teneinde een respons te bepalen met betrekking tot duidelijk gedefinieerde, concrete en abstracte problemen.	
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ontwikkelt zich door reflectie en beoordeling van eigen (leer)resultaten.		Bezit de leervaardigheden om een vervolgopleiding die een zekere mate van autonomie vraagt, aan te gaan.	

<p>Informatie-vaardigheden</p>	<p>Verkrijgt, verwerkt en analyseert brede, verdiepte en gedetailleerde informatie over een beperkte reeks van basis theorieën, principes, en concepten van en gerelateerd aan een beroep of kennisdomein, evenals beperkte informatie over enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen en geeft deze informatie weer.</p>		<p>Is in staat om kennis en inzicht in beroepsmatige contexten toe te passen.</p>	
<p>Communicatie-vaardigheden</p>	<p>Communiqueert doelgericht op basis van in de context en de beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, leidinggevend en cliënten.</p>		<p>Kan communiceren met gelijken, leidinggevend en cliënten over begrip, vaardigheden en werkzaamheden.</p>	
<p>Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid en rol</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Werkt samen met gelijken, leidinggevend en cliënten. * Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen werk en studie. * Draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat van het werk van anderen en voor het aansturen van processen. 	<ul style="list-style-type: none"> * Management en toezicht uitoefenen in contexten van werk- of studieactiviteiten waarin zich onvoorspelbare veranderingen voordoen. * Prestaties van zichzelf en anderen kritisch bekijken en verbeteren. 		<p>Met betrekking tot medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> * adviserend/ondersteunend * organiserend, voorwaardenscheppend * motiverend, coachend, begeleidend * leidinggevend, coördinerend, controlerend, aansturend <p>Met betrekking tot organisatie/leidinggevende:</p> <ul style="list-style-type: none"> * beleidsadviserend, beleidsbepalend * initiërend, innoverend * bewakend

Aantal kerntaken	Check of het aantal kerntaken een indicatie is van een veelzijdige of zware kwalificatie. Dat is het geval bij minstens 4 kerntaken.
Aantal werkprocessen	Check of het aantal werkprocessen een indicatie is van een veelzijdige of zware kwalificatie. Dat is het geval bij minstens 19 werkprocessen.
Aantal competenties	Check of het aantal competenties een indicatie is van een veelzijdige of zware kwalificatie. Dat is het geval bij minstens 16 competenties.
Wettelijke beroepsvereisten	Check of wettelijke beroepsvereisten zijn opgenomen in het dossier. Dit is vaak een indicatie van werk dat bijzonder verantwoordelijk is of een hoog afbreukrisico kent.

3.4 Weging door middel van analysekader

Aangezien het NLQF bij de indeling van kwalificaties het 'best fit' principe hanteert, hoeft een kwalificatie niet per se aan alle beschrijvingen van een niveau te voldoen, maar wordt een opleiding daar gepositioneerd waar die opleiding het beste past. Ook wordt in het advies van de commissie NLQF-EQF opgemerkt dat in de niveaubeschrijvingen veel opsommingen worden gebruikt. Voor de leesbaarheid van de teksten is gekozen om in deze opsommingen consequent 'en' te gebruiken. Het onderliggende 'best fit' principe maakt dat bij inschaling niet aan alle eisen hoeft te worden voldaan. Hierdoor kunnen taalconstructies met en/of vermeden worden.

Bij de weging met behulp van het analysekader is daarom getracht vast te stellen of het niveau NLQF 5 voldoende passend is. Aangezien een aantal omschrijvingen bij NLQF niveau 4 en NLQF niveau 5 hetzelfde zijn of heel dicht bij elkaar liggen, is er wel van uit gegaan dat een ruime meerderheid van de descriptoren aan NLQF niveau 5 moet voldoen om de kwalificatie op niveau 5 te positioneren. Aan de descriptoren 'context en complexiteit', 'kennis' en 'rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid' is daarbij het meeste gewicht toegekend.

Het analysekader is per kwalificatie ingevuld op basis van de informatie in de kwalificatiedossiers 2011-2012. Hierbij zijn voor het grootste deel letterlijke formuleringen en voorbeelden uit de kwalificatiedossiers gebruikt, maar ook samenvattingen. Soms is enige interpretatie toegepast vanuit de beroepshandelingen zoals beschreven in het kwalificatiedossier of vanuit het totale beeld van wat de beroepsbeoefenaar moet kunnen in de beschreven context. Deze interpretatie was dan nodig, omdat de kwalificatiedossiers niet altijd concrete informatie bevatten over alle NLQF-descriptoren.

3.5 Toelichting op enkele descriptoren

Omgang met de Nederlandse taal en rekenen

Het opnemen van eisen aan de kennis van de Nederlandse taal en rekenen is alleen zinvol als het vereiste niveau uitstijgt boven referentieniveau 3F (het generieke niveau voor mbo-4 opleidingen). Dat bleek nergens het geval te zijn.

Omgang met de moderne vreemde talen

Eventuele eisen aan de beheersing van moderne vreemde talen zijn opgenomen bij de descriptor 'communicatievaardigheden'.

Omgang met kerntaken, werkprocessen en competenties

Het aantal kerntaken, werkprocessen en competenties is vergeleken met het gemiddelde aantal bij alle mbo-4 kwalificaties. Dit gemiddelde aantal is bij mbo-4 kwalificaties: 3,5 kerntaak, 18 werkprocessen en 15 competenties. Als het aantal bij de geanalyseerde kwalificaties daar boven zit, is dit opgevat als een indicatie voor NLQF niveau 5.

4. ANALYSE VAN MBO-4 KWALIFICATIES OP NLQF NIVEAU 5

4.1 Analyse van 53 kwalificaties mbo-4

1. Apothekersassistent

Naam kwalificatiedossier: Apothekersassistent Naam kwalificatie: Apothekersassistent Crebonummer: 91300 Kenniscentrum: Calibris		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	3	Nee
Aantal werkprocessen	11	Nee
Aantal competenties	15	Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Ja, Wet BIG, art. 34 AMvB besluit 501: omschrijving opleidingseisen en deskundigheidsgebied.	Ja
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De apothekersassistent werkt zelfstandig in teamverband in de apothekersbranche, doorgaans wel volgens standaardwerkwijzen, protocollen en richtlijnen van de organisatie. * De werkzaamheden variëren van gemiddeld- tot hoogcomplex. * Complicerende factoren: De zorgvuldigheid en nauwkeurigheid waarmee moet worden doorgevraagd, snel kunnen schakelen tussen taken in situaties van werkdruk in combinatie met de vereiste nauwkeurigheid, hygiëne en het stellen van prioriteiten. 	Nee
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De apothekersassistent beschikt over farmaceutische en medische vakkennis (bv ziektebeelden, behandelmethoden, bijwerking van medicijnen, risico's en contra-indicaties, anatomie, medische hulpmiddelen) en kennis van relevante wet- en regelgeving (onder andere WGBO, geneesmiddelenwet, Opiumwet). * Daarnaast beschikt hij over kennis van relevante protocollen met betrekking tot hygiëne, veiligheid, ARBO, milieu, kwaliteitszorg, ergonomisch werken, zelfzorgstandaarden KNMP en kwaliteitsnormen (GMP, FNA, NAN). * De apothekersassistent beschikt ook over kennis van vakspecifieke materialen en instrumenten, doelgroepen en het Elektronisch Patiëntendossier. 	Ja? (De kennis is op een hoog abstractieniveau geformuleerd.)
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De apothekersassistent werkt nauwkeurig, hygiënisch, kosten- en milieugericht en in overeenstemming met wetten, regels, protocollen en procedures. * Hij combineert ook standaardwerkwijzen of maakt gebruik van nieuwe procedures die eigen deskundigheid en vindingrijkheid vereisen. * Hij neemt deel aan onderzoeken en gebruikt informatie uit wetenschappelijk onderzoek. * Hij signaleert sociale problematiek. 	Ja

Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De apothekersassistent kan plannen en prioriteren en past systematische vraagtechnieken toe. * Hij gebruikt nieuwe procedures die eigen deskundigheid en vindingrijkheid vereisen. 	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: feedbackvaardigheden en reflectievaardigheden.	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De apothekersassistent gebruikt, interpreteert en analyseert gegevens. * Hij past Apotheek Informatiesystemen toe. 	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De apothekersassistent is doelgericht en diplomatiek. * Hij past sociale- en gespreksvaardigheden toe. * Engels: 2 vaardigheden op B1 en 3 vaardigheden op A2. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De apothekersassistent vervult bij het bieden van farmaceutische patiëntenzorg een adviserende, controlerende en verkopende rol. Bij het afhandelen van recepten en het bereiden van geneesmiddelen is zijn rol uitvoerend, controlerend en bewakend. * Er is sprake van een grote mate van afbreukrisico, aangezien een verkeerd advies, recept of bereidingswijze ernstige gevolgen voor de zorgvrager tot gevolg kan hebben. - Het is belangrijk dat de apothekersassistent, in opdracht van de apotheker of behandelaar, handelt binnen de grenzen van zijn bekwaamheid en bevoegdheid. Hij werkt zelfstandig, in teamverband en is verantwoordelijk voor zijn eigen handelen. Bij twijfel dient hij altijd overleg te zoeken met de apotheker of collega-apothekersassistenten. De apotheker draagt de eindverantwoordelijkheid voor de werkzaamheden in de apotheek. 	Nee
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

2. Beeldtechnicus
3. Cameraman
4. Fotograaf
5. Geluidstechnicus
6. Lichttechnicus
7. Video-editor

<p>Naam kwalificatiedossier: AV-productie</p> <p>Naam kwalificaties: Beeldtechnicus, Cameraman, Fotograaf, Geluidstechnicus, Lichttechnicus, Video-editor (vanwege grote overlap tussen de beschrijvingen van deze kwalificaties, zijn deze hier in één analysekader opgenomen).</p> <p>Crebonummers: Beeldtechnicus: 90071, 90072, 90081, Cameraman: 90073, 90074, 90082, Fotograaf: 90075, 90076, 90083, Geluidstechnicus: 90077, 90084, 90085, Lichttechnicus: 90078, 90086, 90087, Video-editor: 90079, 90088, 90089</p> <p>Kenniscentra: GOC, PMLF, Savantis</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	Beeldtechnicus: 6 Cameraman: 6 Fotograaf: 6 Geluidstechnicus: 6 Lichttechnicus: 5	Ja Ja Ja Ja Ja

	Video-editor: 6	Ja
Aantal werkprocessen	Beeldtechnicus: 18 Cameraman: 19 Fotograaf: 21 Geluidstechnicus: 22 Lichttechnicus: 17 Video-editor: 20	Nee Ja Ja Ja Nee Ja
Aantal competenties	Beeldtechnicus: 17 Cameraman: 17 Fotograaf: 17 Geluidstechnicus: 17 Lichttechnicus: 17 Video-editor: 17	Ja Ja Ja Ja Ja Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De specialisten AV-productie werken voor omroepen, producten van audiovisuele en geïntegreerde media, uitgeverijen, reclamebureaus, fotostudio's, particulieren, overheidsinstellingen en facilitaire bedrijven. * Vaak werkt men met meerdere disciplines (kwalificaties) samen aan één productie. De specialisten AV-productie werken in vaste dienst, of freelance, op (tijdelijke) contractbasis of als zelfstandig ondernemer. * Het werk kenmerkt zich door onregelmatige en flexibele arbeidstijden, verschillende werkomstandigheden en randvoorwaarden en het werken onder grote tijdsdruk. * Het werk wordt deels volgens standaardprocedures en deels naar eigen inzicht uitgevoerd. Het verzorgen van een goede technische (en artistieke) kwaliteit is vrij complex en vereist (specialistische) technische kennis. Het archiveren van alle verzamelde materialen is relatief complex. * Complicerende factoren: De werkomgeving is dynamisch en technisch complex. Sterk wisselende werktijden en omstandigheden en gebeurtenissen, werk moet doorgaans "in één keer goed" (vanwege live uitzending of kosten), wensen opdrachtgever kunnen tijdens de productie wijzigen, internationale concurrentie. De fotograaf moet tijdens het werk de te fotograferen personen op hun gemak stellen, motiveren en inspireren. 	Ja
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Specialistische technische kennis waaronder (ook afhankelijk van de specialisatie) materialenkennis, kennis van apparatuur, kennis van kader, compositie, stijl, licht, aansluiting en mise-en-scène, kleurenleer, kennis van iris, sluiters, tijd, gain, witbalans en filters, lichtval, ontwikkelingen op het gebied van geluidstechnieken, kennis van akoestiek en hoe die te beïnvloeden, muziekstijlen. * Besluiten omtrent Arbo, kwaliteitszorg en milieu. * Wetgeving omtrent auteursrecht en beeldrecht. * Ook brede allround AV-kennis, zoals kennis van de bij een AV-productie betrokken onderdelen. * Kennis van stroomvoorzieningen en veiligheidsvoorschriften. * Kennis van trend en ontwikkelingen. * Kennis van en kunnen werken met verschillende hulpmiddelen voor mediatransport. 	Ja

	<ul style="list-style-type: none"> * Beperkte administratieve en boekhoudkundige kennis en kennis van projectadministratie. * Kennis van de onderdelen van een ondernemingsplan, van eenvoudige methoden van marktonderzoek, van acquisitiemethoden en PR. * Kennis van het aanbod van relevante leveranciers binnen de branche. 	
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De specialist AV-productie past kennis en inzicht toe bij het ontwikkelen van een plan voor de opdrachtgever, maken van een werkplanning en de uitvoering van de werkzaamheden waaronder het werken met relevante AV-apparatuur en software. * Hij kan concepten voor beeldtechniek maken. * Handelt volgens KAM en andere geldende voorschriften en regels. * Schat risico's in. * Documenteert beeldbestanden en kan werken met systemen voor contentmanagement. * Kan leiding geven. * Kan een ondernemingsplan opstellen en een portfolio. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Lost technische problemen (zoals storingen of falende apparatuur) tijdens de productie op. * Moet kunnen improviseren. * Als projectleider moet de specialist AV-productie anticiperen op problemen door tijdig actie te ondernemen. 	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: snelle technologische ontwikkelingen, mogelijkheden nemen toe en de specialist AV-productie moet vakkennis bijhouden en zich het werken met nieuwe apparatuur en software snel eigen maken.	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Verzamelt informatie (door stellen van de juiste vragen aan de opdrachtgever, analyseren van wensen opdrachtgever, uitvoeren van onderzoek en betrekken nieuwe ontwikkelingen in vormgeving en techniek) en maakt op basis daarvan een technisch en creatief verantwoord plan. * Kan (als ondernemer) onderzoek doen naar trends en ontwikkelingen in de AV-branche, waaronder toekomstige trends en kansen. 	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Kan goed in teamverband werken. * Hoge eisen aan sociale vaardigheden (kan zich verplaatsen in anderen). * Kan presenteren (en daarbij geschikte presentatie-middelen gebruiken). * Communiqueert met opdrachtgever over wensen. * Kan ook schriftelijk communiceren (onder andere met opdrachtgever maar ook met rechthebbenden). * Adviseert de klant. * Informeert medewerkers over hun werkzaamheden en motiveert en stimuleert hen. * Kan ook communiceren via headsets en gebaren. * Engels: 2 vaardigheden op A2 en 2 vaardigheden op A1. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * Afstemmen met opdrachtgever, realiseren van licht, beeld, en/of geluid, bewerken van AV-materiaal, onderhouden van AV-materiaal en apparatuur, leiden projecten (waaronder aansturen projectteam en bewaken projectvoortgang) en 	Ja

	<p>uitvoeren ondernemerstaken.</p> <ul style="list-style-type: none"> * De specialist AV-productie werkt zelfstandig, maar meestal wel samen met andere disciplines aan één productie. Hierbij is hij verantwoordelijk voor de technische en soms ook artistieke kwaliteit van de eigen, gespecialiseerde bijdrage aan de productie en draagt samen met anderen de verantwoordelijkheid voor de totstandkoming van de productie en kan anderen ondersteunen of taken van anderen overnemen. * Ook verantwoordelijk voor het aansturen van medewerkers. * De specialist AV-producties leidt ook projecten en is dan verantwoordelijk voor coördineren van het projectteam, delegeren van taken en bewaken van de voortgang van het project en het budget. * Indien men als freelancer/ondernemer werkt is hij ook verantwoordelijk voor de continuïteit van zijn eigen bedrijf. 	
Totaalbeeld NLQF5:		Ja

8. Kapitein binnenvaart

<p>Naam kwalificatiedossier: Binnenvaart Naam kwalificatie: Kapitein binnenvaart Crebonummer: 95640 Kenniscentrum: VTL</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	5	Ja
Aantal werkprocessen	33	Ja
Aantal competenties	18	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	<p>Ja, Groot vaarbewijs A en B: Binnenvaartwet en de binnenvaartregeling (hoofdstuk 7), Reglement Onderzoek Schepen op de Rijn (ROSR), m.i.v. 1-7-2011 Reglement betreffende het Scheepvaartpersoneel op de Rijn (RSP). Met betrekking tot het groot vaarbewijs (A en B): de vakvolwassen Kapitein binnenvaart heeft een groot vaarbewijs nodig. (Voor de volledigheid: voor schepen met een lengte tot 40 meter kan worden volstaan met een beperkt groot vaarbewijs). De beginnend Kapitein binnenvaart kan volstaan met het diploma Kapitein binnenvaart opdat hij/zij vaartijd kan opdoen voor het behalen van het vaarbewijs. Met het vaarbewijs kan de Kapitein binnenvaart zijn voorlopige radardiploma omzetten in een geldige radarbevoegdheid.</p> <ul style="list-style-type: none"> * ADN-deskundige: ADN basis verklaring gecombineerd * Basiscertificaat Marifonie: Internationaal verdrag Telecommunicatie * Radarpatent: Regeling radarpatent binnenvaart * Reglement onderzoek schepen op de Rijn 1995 (ROSR), m.i.v. 1-7-2011 * Reglement betreffende het Scheepvaartpersoneel op de Rijn (RSP) 	Ja

	(Bron: Ministerie van Infrastructuur en Milieu)	
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De kapitein binnenvaart werkt samen met bemanningsleden op een binnenvaartschip. Hij is eigenaar van een eigen schip of vaart in dienst van een bedrijf/rederij. Er kan volcontinu (meestal), semi-continu of in dagvaart gevaren worden. Lading kan door de kapitein, via een bevrachtingkantoor of via een rederij worden verworven. Hij bepaalt het beleid aan boord, geeft leiding, bepaalt de werkzaamheden, werkt hier zelf ook aan mee en zorgt voor de veiligheid en het welzijn van de bemanningsleden. * Een deel van de taken is routinematig. Daarnaast moet de kapitein adequaat kunnen omgaan met ad hoc werkzaamheden, onverwachte en gevaarlijke situaties. Deze kunnen hem noodzaken om werkzaamheden te wijzigen of zelfs stil te leggen, ten koste van deadlines en rendement. * Complicerende factoren: De kapitein moet een afweging maken tussen continuïteit en snelheid van het werk en het garanderen van de veiligheid van schip, lading, mens en milieu. Door toename van arbeidsmobiliteit heeft de kapitein te maken met diverse culturen en talen op een schip. Klanten stellen meer eisen op het gebied van veiligheid, milieu, kwaliteit en dienstverlening. Door volcontinudiensten moet de kapitein de eigen lichamelijke en geestelijke gezondheid en die van bemanningsleden in de gaten houden. 	Ja
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Specialistische kennis inzake de uitoefening van het beroep (groot vaarbewijs A en B, basiscertificaat marifonie, ADN basisverklaring, nautische omstandigheden, voortstuwings- en besturingsmogelijkheden, technische systemen, bevestigingstechnieken, technieken voor reparatie, onderhoud en schoonmaak). * Theoretische kennis van het werkveld van het beroep (onder andere relevante nautische wet- en regelgeving, topografische kennis van de vaarroutes in West-Europa, veiligheidsvoorschriften). * Specialistische kennis voor de bedrijfsvoering (onder andere administratie, Arbo, onderhandelen, functionerings- en beoordelingsgesprekken, alle facetten van personeelsbeleid, geldende CAO, marketing, ondernemingsplan). 	Ja
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Past de specialistische kennis inzake de uitoefening van het beroep toe (onder andere technisch inzicht in smerings-, brandstof- en koelingssystemen, elektronische, pneumatische, hydraulische en mechanische systemen). * Bedient hydrografische en elektronische hulpmiddelen en navigatiesystemen en handelt juist bij uitval hiervan. * Toepassen calamiteitenplan, brandbestrijding en eerste hulp verlenen. * Alle ondernemersvaardigheden toepassen (opstellen en verdedigen ondernemersplan, marketing, administratie, onderhandelen, werkoverleg, personeelsbeleid uitvoeren.) 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De kapitein wordt geacht op diverse gebieden in staat te zijn probleemoplossend en improviserend te kunnen handelen. Hij moet ook inventief zijn. * Hij moet risico's inschatten en op eigen initiatief passende maatregelen treffen. 	Ja

Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + vanwege verdergaande automatisering moet de kapitein steeds leren werken met moderne ontwikkelingen op het gebied van navigatie- en besturingsmiddelen en digitale systemen voor bevrachting, algemene communicatie en nautische taken.	Ja
Informatievaardigheden	* De kapitein verzamelt, interpreteert en combineert essentiële informatie met betrekking tot weersomstandigheden, getijden, vaardiepte, grootte schip enz. en stelt op basis daarvan een economische en veilige vaarroute vast.	Ja
Communicatievaardigheden	* Communiqueert ook in het Engels en Duits (alle 5 vaardigheden op B1). * Gebruikt diverse communicatiemiddelen. * Gebruikt en begrijpt vaktermen. * Onderhandelt met bevrachter, leveranciers, scheepswerven, serviceverleners over prijzen, kwaliteit, leveringsvoorwaarden en -tijden en service. * Geeft instructie aan bemanningsleden. * Voert functionerings- en beoordelingsgesprekken en stelt gespreksverslagen op. * Voert werkoverleg met de bemanning. * Schrijft rapporteren en legt afspraken schriftelijk vast. * Onderhoud externe contacten.	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	* Uitvoeren nautische werkzaamheden (inclusief scheepsadministratie), organiseren en uitvoeren van laden en lossen en onderhoud, optreden bij calamiteiten, bemanningsleden motiveren, aansturen en begeleiden, opvolgen van instructies, procedures, wettelijke regels en bedrijfs- en veiligheidsopschriften, voeren van het ondernemingsbeleid en bepalen van de werkzaamheden. Rollen: uitvoerend, organiserend, initiërend, innoverend, leidinggevend, controlerend, aansturend, begeleidend. * Er is sprake van een grote mate van zelfstandigheid. Bij calamiteiten heeft hij autonome besluitvorming met de verplichting zich bij te laten staan door alle betrokken hulporganisaties. * De kapitein binnenvaart heeft een grote verantwoordelijkheid (eindverantwoordelijke voor veilig en bedrijfseconomisch inzetten van schip en bemanning, met naleving van wettelijke reglementen, bedrijfsbeleid en/of regelingen). * Hij heeft een hiërarchische en functionele verantwoordelijkheid en moet soms lastige beslissingen nemen. * Hij is verantwoordelijk voor het onderhouden van de contacten met alle betrokken interne en externe partijen.	Ja
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

9. Manager biologisch-dynamisch bedrijf

Naam kwalificatiedossier: Biologisch-dynamisch bedrijf Naam kwalificatie: Manager biologisch-dynamisch bedrijf Crebonummer: 97640 Kenniscentrum: Aequor		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	6	Ja
Aantal werkprocessen	35	Ja
Aantal competenties	22	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De manager biologisch-dynamisch bedrijf werkt op een biologisch-dynamisch landbouwbedrijf (meestal gemengd, soms met winkel). * De werkzaamheden betreffen de hele breedte van een agrarisch bedrijf (tuintbouw, akkerbouw, fruitteelt en veehouderij) en omvatten zorg voor dier, plant, bodem, apparatuur en gebouwen en alle managementtaken. Dit alles op antroposofische basis. * Het beroep wordt gekenmerkt door een diversiteit aan werkzaamheden die te maken hebben met de bedrijfsvoering. De manager biologisch-dynamisch bedrijf moet de wensen en eisen van de afnemers omzetten in een kwalitatief goed en verantwoord product binnen de ruimte die de biologisch-dynamische landbouw kent met betrekking tot de productie van de producten. De manager moet de continuïteit van het bedrijf waarborgen door in te spelen op ontwikkelingen in de markt. 	Nee
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Brede kennis van wet- en regelgeving (milieu-, veiligheids- en Europese richtlijnen). * Brede en gespecialiseerde vakkennis (onder andere met betrekking tot planten: bodemkunde, grondbewerkingen, antroposofie, fenomenologie, milieubewuste werkwijzen, machines, werktuigen en apparatuur, vaktermen, composteren, groenbemesting, plantenfysiologie, bereiden en bewaren preparaten, elektriciteit, motoren, technieken om de oorzaak van storingen op te sporen, namen en eigenschappen van planten, vermeerderingstechnieken, vruchtwisseling, onkruiden, afwijkingen, ziekten en plagen, oogsttechnieken, klimaatcontrole, rassen, watergang en drainage). * Soortgelijke kennis voor diervverzorging, melken en fokken. * Kennis van leidinggeven en ondernemen, waaronder kwaliteitsnormen, planning, onderhoud- en beheersystemen, gesprekstechnieken, productiviteitsnormen, organisatiestructuur, markt, promotie- en presentatietechnieken en jaarrekening, investering- en financieringsplannen, personeelsbeleid, afzetkanalen. 	Ja

Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De manager past de antroposofie en fenomenologie toe en stelt een teeltplan, fokplan en inrichtingsplan op en ontwikkelt de biologisch-dynamische methode. Hij maakt daarbij veel onderbouwde keuzes op grond van kennis, inzicht, ervaring en onderzoek. * Hij maakt marktanalyses, beheert bedrijfsadministratie, voert personeelsbeleid en kwaliteitszorg uit. * Hij past veiligheidsvoorschriften en andere regelgeving toe bij het werk. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Hij is constant op zoek naar verbeteringen in het werk om de bedrijfsvoering verder te ontwikkelen. * Hij lost problemen in de directe werkkuitvoering en werkomgeving op. * Hij achterhaalt op systematische wijze de oorzaken van technische storingen aan machines, werktuigen en apparatuur en verricht eenvoudige reparaties zelf. * Hij kan plannen en improviseren. 	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: een lerende houding is nodig om zichzelf en het bedrijf steeds verder te ontwikkelen en daarmee levenskwaliteit voor mens, dier, plant en bodem te verhogen.	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De manager biologisch-dynamisch bedrijf heeft een holistische visie op bedrijf, natuur en landschap en ontwikkelt op basis hiervan methoden om meer 'planteigen' en 'diereigen' om te gaan met levende materialen. * Hij kan informatie selecteren, analyseren en interpreteren en combineren. * Hij onderneemt praktijkproeven ter verbetering. 	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Coacht en motiveert medewerkers. * Gebruikt gesprekstechnieken * Heeft kennis van feedback en past deze toe. * Kan netwerken. * Eén MVT: 3 vaardigheden op A2 en 2 vaardigheden op B1. * Gebruikt communicatiemiddelen. * Onderhandelt bij de verkoop van producten. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De manager biologisch-dynamisch bedrijf houdt zich bezig met de bedrijfsvoering van het bedrijf. Hij is verantwoordelijk voor de continuïteit van het bedrijf en geeft leiding aan en houdt toezicht op de medewerkers. Hij verricht tevens alle voorkomende uitvoerende werkzaamheden. Hij heeft een leidinggevende, signalerende, aansturende, coördinerende en uitvoerende rol. * De manager biologisch-dynamisch bedrijf neemt zelfstandig beslissingen die onder andere gebaseerd zijn op achtergrondkennis voortkomende uit de antroposofie. Hij is de eindverantwoordelijke. De manager vertaalt de Arboret- en regelgeving naar de eigen bedrijfssituatie en schaft veilige, gezonde en ergonomisch verantwoorde productiemiddelen, hulpmiddelen en materialen aan. Hij is verantwoordelijk voor de uitvoering van het personeelsbeleid, het financieel beleid en het commercieel beleid. Hij is verantwoordelijk voor het functioneren van zijn medewerkers en voor het behalen van de afdelingsdoelen. De manager biologisch-dynamisch bedrijf is tevens verantwoordelijk voor 	Ja

	naleving van de Demeternormen.	
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

10. Contactcenter Teamleider

Naam kwalificatiedossier: Contactcenter Teamleider Naam kwalificatie: Contactcenter Teamleider Crebonummer: 93860 Kenniscentrum: Ecabo		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	3	Nee
Aantal werkprocessen	14	Nee
Aantal competenties	16	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De contactcenter teamleider werkt binnen een facilitair of een inhouse contactcenter. Hij geeft leiding aan een team van medewerkers, begeleidt projecten en voert (onderdelen van) het personeelsbeleid uit. * Voor het uitvoeren van het werk zijn specialistische kennis en vaardigheden nodig. * Voor het werk gebruikt hij standaardwerkwijzen, maar hij moet ook standaarden aanpassen en/of nieuwe standaarden ontwikkelen. * Hij moet goed met de af en toe tegengestelde belangen van medewerkers en management om kunnen gaan. 	Nee
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Specialistische kennis op het gebied van leiding geven aan en aansturen van een team, het fungeren als schakel tussen het (afdelings)management en het team, het implementeren van nieuwe projecten, het verhelpen van calamiteiten in het computer-telefoniesysteem, het inschatten van de personeelsbehoefte, het geven van advies met betrekking tot de selectie van medewerkers en het houden van functionering- en beoordelingsgesprekken (waaronder: conflicthanteringstechnieken, geautomatiseerde planningssystemen, stresspreventie- en reductietechnieken, archiveringssystemen, leiderschapstijlen en -technieken, computersystemen en -pakketten, presentatievaardigheden, productiviteits- en kwaliteitsnormen, trainingsvormen, motivatietechnieken, coachingsstijlen en -technieken, groepsdynamica, teambuildingstechnieken, projectmanagement, timemanagement, personeelsbeleid, werving en selectie, werkoverleg- en vergadervormen). 	Nee
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De contactcenter teamleider past de bovengenoemde kennis toe bij het aansturen, begeleiden, coachen en beoordelen van teamleden en het totale team en in de contacten met zijn leidinggevende, opdrachtgever en supportafdeling. 	Nee

Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Lost kleine calamiteiten in het systeem zelf op en meldt grotere calamiteiten direct aan zijn leidinggevende. * Initieert corrigerende acties om problemen t.a.v. het halen van doelstellingen op te lossen. * Kan goed plannen en organiseren. * Doet voorstellen voor het oplossen van problemen in het functioneren van de medewerker. 	Nee
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Analyseert beschikbare informatie, haalt hier de belangrijkste informatie uit en combineert gegevens uit verschillende bronnen tot relevante informatie voor het personeel. * Analyseert ook ter beschikking staande en verzamelde gegevens grondig alvorens hij voor een bepaalde wijze van begeleiden/coachen kiest of voor een bepaalde oplossing van een probleem of knelpunt. * Analyseert dag- en weekrapportages grondig, zoekt naar patronen en bedenkt oorzaken van onderpresteren. 	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Hij dient op een prettige wijze met mensen van verschillend niveau te kunnen communiceren en moet daarom over goede sociale en contactuele vaardigheden beschikken. * Hij gebruikt conflictbeheersingstechnieken en -vaardigheden. * Hij informeert medewerkers over hun taken en geeft soms plenaire instructie. * Hij begeleidt en coacht medewerkers. * Hij rapporteert schriftelijk aan zijn leidinggevende en de opdrachtgever. * Beschikt over overlegvaardigheden en vraagtechnieken. * Engels (4 vaardigheden op B1, één op A2). 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De contactcenter teamleider verzorgt de dagelijkse leiding aan het team en richt zich daarbij op de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen. De contactcenter teamleider heeft een voorbeeldfunctie en is zichtbaar aanwezig op de werkvloer. * Hij is verantwoordelijk voor de resultaten van het team dat hij aanstuurt, voor de implementatie en evaluatie van projecten op teamniveau en voor het hiervoor benodigde overleg met de opdrachtgever en supportafdelingen. Hij draagt geen eindverantwoordelijkheid voor projecten. * Hij werkt zelfstandig binnen de gegeven taakstelling en rapporteert aan de direct leidinggevende. Zo nodig pleegt hij tussentijds overleg. 	Nee
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

- 11. Ambachtelijk schoenmaker**
- 12. Glazenier**
- 13. Hoedenmaker**
- 14. Keramist**
- 15. Lederwarenmaker**
- 16. Ontwerpend meubelmaker**
- 17. Glasblazer**

<p>Naam kwalificatiedossier: Creatief vakmanschap Naam kwalificaties: Ambachtelijk schoenmaker, Glazenier, Hoedenmaker, Keramist, Lederwarenmaker, Ontwerpend meubelmaker, Glasblazer (vanwege grote overlap tussen de beschrijvingen van deze kwalificaties, zijn deze hier in één analysekader opgenomen) Crebonummers: Ambachtelijk schoenmaker: 93683, Glazenier: 93681, Hoedenmaker: 93684, Keramist: 93682, Lederwarenmaker: 93685, Ontwerpend meubelmaker: 93686, Glasblazer: 93687 Kenniscentra: SVGB en SH&M</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	Ambachtelijk schoenmaker: 3 Glazenier: 3 Hoedenmaker: 3 Keramist: 3 Lederwarenmaker: 3 Ontwerpend meubelmaker: 3 Glasblazer: 3	Nee Nee Nee Nee Nee Nee Nee
Aantal werkprocessen	Ambachtelijk schoenmaker: 27 Glazenier: 25 Hoedenmaker: 23 Keramist: 26 Lederwarenmaker: 24 Ontwerpend meubelmaker: 26 Glasblazer: 24	Ja Ja Ja Ja Ja Ja Ja
Aantal competenties	Ambachtelijk schoenmaker: 17 Glazenier: 18 Hoedenmaker: 17 Keramist: 16 Lederwarenmaker: 17 Ontwerpend meubelmaker: 17 Glasblazer: 18	Ja Ja Ja Ja Ja Ja Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De creatief vakman is een zelfstandig ondernemer of freelancer die producten vormgeeft, creëert en repareert (vooral bij de glazenier) op basis van ambachtelijk vakmanschap. * De ambachtelijk schoenmaker vervaardigt handgemaakte schoenen. Het belangrijkste materiaal dat hij gebruikt is leer. * De glazenier maakte producten van glas. De hoofdactiviteit bestaat uit het vervaardigen en restaureren van glas-in-lood panelen. Soms worden ook andere glastechnieken toegepast, zoals lijmen (glasapplique), brandschilderen, koud schilderen, zandstralen, heetglastechnieken, zeefdrukken op glas, etsen, graveren, lamineren en figuurslijpen. * De hoedenmaker maakt hoeden en andere hoofddeksels en accessoires. Hij gebruikt uiteenlopende materialen, zoals velours, buntal, sisal, cinamey, vliegerstof, vilt, zijde, leer en wol, maar ook metaal en plastics kunnen worden verwerkt. Een hoedenmaker gebruikt verschillende technieken om deze materialen te vormen en te verbinden, zoals naaien, vormen met stoom en strijken. * De keramist bewerkt klei tot keramiekproducten met behulp 	Nee

	<p>van de volgende technieken: draaien en afdraaien, handvormen, reproductietechnieken, glazuren, drogen en verstenen.</p> <ul style="list-style-type: none"> * De lederwarenmaker verwerkt leer en andere materialen tot tassen, riemen, klein lederwaren en lederaccessoires. Hij snijdt of stanst de onderdelen uit het basismateriaal, bewerkt ze en monteert ze aan elkaar zodat de tas of accessoire vorm krijgt. * De ontwerpend meubelmaker is een volwaardig meubelmaker. Als volwaardig vakman-meubelmaker kan de ontwerpend meubelmaker in principe alle meubels maken waar de klant om vraagt of die de klant verwacht. Dat houdt in dat hij maatwerk meubels ontwerpt en vervaardigt. * De glasblazer blaast glasobjecten met behulp van verschillende technieken. Glasblazen is een ambacht waarvoor doorzettingsvermogen nodig is. Het vergt veel oefening om het vak onder de knie te krijgen. * De creatief vakman werkt vanuit een atelier of werkplaats en maakt zowel producten in opdracht als op eigen initiatief. Opdrachtgevers zijn uiteenlopend: particulieren, bedrijven, verenigingen, organisaties en overheden. * De complexiteit van de werkzaamheden uit zich in de creativiteit die nodig is om wensen naar een passend en origineel ontwerp te vertalen en om een eigen stijl te ontwikkelen. Ook is veel creativiteit nodig om oplossingen te bedenken bij het werken met nieuwe uiteenlopende materialen en technieken. Tijdens het werk combineert de creatief vakman verschillende werkmethoden, past hij werkmethoden aan en maakt hij nieuwe werkmethoden. Ook lopen de verschillende werkzaamheden door elkaar heen (ontwerpen, vervaardigen, verkopen en ondernemen). Om zijn werk goed uit te kunnen voeren heeft hij specialistische kennis en vaardigheden nodig voor de uitoefening van zijn beroep. De complexiteit wordt verder beïnvloed door: de continue afweging tussen creativiteit en bruikbaarheid en het lastig geleverd krijgen en de kwaliteit van materialen. 	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De creatief vakman heeft specialistische kennis en vaardigheden nodig op zijn vakgebied om zijn beroep goed uit te kunnen oefenen. Bij de zeven soorten creatief vakman gaat het uiteraard om verschillende kennis van eigenschappen en toepassingen van materialen en grondstoffen, technieken, producten, machines, onderhoud daarvan, productiemethoden, gebruik van hulpmiddelen etc. Ook heeft de creatief vakman theoretische kennis nodig van het werkveld van zijn beroep. * De creatief vakman heeft kennis van veiligheids-, milieu- en Arbo-voorschriften. * Hij beschikt onder andere over de volgende ondernemerskennis: marketingkennis, kennis van interne en externe financieringsvormen en inzicht in vaste en vlottende activa, belastingwetgeving, budgettering, omzetprognoses, onderhandelingstechnieken en presentatietechnieken, ondernemingsvormen, methoden van voorraadbeheer, basiskennis boekhouden en prijsopbouw. 	Ja

Toepassen van kennis	De creatief vakman zet artistiek inzicht en ambachtelijke en technische kennis en vaardigheden in bij het maken van zijn producten. Daarnaast zet hij commerciële kennis en ondernemersvaardigheden in om zijn producten te verkopen. Ook past hij geldende Arbo- en milieuvoorschriften toe.	Nee
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De creatief vakman is inventief en innovatief en lost technische problemen in zijn werk op. * Hij experimenteert met een breed scala aan materialen, technieken, vormen, oplossingen en ideeën zodat nieuwe mogelijkheden ontstaan. 	Ja
Leer- en ontwikkel-vaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: de creatief vakman verdiept zich in nieuwe ontwikkelingen op het gebied van materialen, technieken en vormen, leest vakliteratuur, bekijkt werk van collega's zodat hij ideeën opdoet voor nieuwe concepten.	Ja
Informatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Hij verzamelt informatie voor het ontwerp en combineert dit met vakspecifieke kennis en informatie. * Hij analyseert de vraag uit de markt evenals de concurrentie, de technologische, maatschappelijke, economische en politieke ontwikkelingen, de kenmerken van de doelgroepen en de positie van zijn (op te zetten) onderneming t.o.v. andere ondernemingen en verwerkt dit in zijn ondernemingsplan of de bijstelling daar van. 	Ja
Communicatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Hij vraagt de opdrachtgever naar zijn wensen en communiceert de mogelijkheden duidelijk naar de opdrachtgever. Verzorgt ook presentaties naar opdrachtgevers. * Hij kan nauwkeurig en volledig rapporteren. * Hij kan overtuigen en beïnvloeden. * Hij netwerkt en legt actief contact met mensen binnen en buiten de branche. * Engels: 2 vaardigheden op B1 en 3 vaardigheden op A2. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De creatief vakman heeft een innovatieve, initiërende, uitvoerende, soms aansturende en beleidsbepalende rol. Hij voert zijn taken zelfstandig uit, speelt in op onverwachte omstandigheden en is als ondernemer verantwoordelijk voor de resultaten van de organisatie. * Een verkeerde uitoefening van het beroep leidt tot de volgende risico's: <ul style="list-style-type: none"> • de vervaardigde producten worden niet volgens ontwerp opgeleverd; • de kwaliteit van de producten is beneden de maat waardoor zij snel kapot gaan of slecht afgewerkt zijn; • verkeerd gebruik van materialen en machines kan tot verwondingen leiden. * Hij werkt bijna altijd als zelfstandige. * Hij draagt verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van zijn eigen werk en de continuïteit van de onderneming. 	Nee
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

18. Goudsmid
19. Zilversmid

Naam kwalificatiedossier: Goud- en zilversmeden Naam kwalificaties: Goudsmid en zilversmid Crebonummers: Goudsmid: 92803, Zilversmid: 92804 (vanwege grote overlap tussen de beschrijvingen van deze kwalificaties, zijn deze hier in één analysekader opgenomen) Kenniscentrum: SVGB		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	Goudsmid: 5 Zilversmid: 5	Ja Ja
Aantal werkprocessen	Goudsmid: 33 Zilversmid: 33	Ja Ja
Aantal competenties	Goudsmid: 17 Zilversmid: 17	Ja Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * Goud- en zilversmeden zijn werkzaam als zelfstandig ondernemer. Zij werken in de werkplaats en eventueel in de verkooppriimte. Zilversmeden werken ook op beurzen en galleries. * Een goudsmid is een vakman die sieraden vervaardigt van (edel)metalen eventueel verrijkt met edelstenen en andere materialen. Hij gebruikt hierbij technieken als smelten, gieten, solderen en zetten. Daarnaast repareert hij sieraden. * Een zilversmid is een vakman die gebruiksvoorwerpen vervaardigt van (edel)metalen en andere materialen. Hij gebruikt hierbij technieken als hameren, drijven, puimen en polijsten. Daarnaast repareert hij groot zilverwerk. * Goud- en zilversmeden hebben gedegen ervaring met vormgevingstechnieken die zij inzetten om traditionele én vernieuwende gebruiksvoorwerpen te maken, in opdracht of op eigen initiatief. * De complexiteit van de werkzaamheden uit zich in de specialistische kennis van en vaardigheden die nodig zijn voor uitoefening van het beroep en theoretische kennis van het werkveld. Tijdens het werk combineert de goud- en zilversmid verschillende werkmethoden, past hij werkmethoden aan en maakt hij nieuwe werkmethoden. * De combinatie van vakmanschap en ondernemerschap brengt een grote diversiteit aan werkzaamheden met zich mee. 	Ja? (Is de term 'grote diversiteit' terecht en bewust gebruikt?)
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De goud- en zilversmid hebben brede basiskennis en specialistische kennis en vaardigheden nodig op zijn vakgebied om zijn beroep goed uit te kunnen oefenen. Het gaat om verschillende kennis van eigenschappen en toepassingen van materialen en grondstoffen, technieken, producten, gereedschap en machines, onderhoud daarvan, productiemethoden, gebruik van hulpmiddelen etc. Ook heeft de goud- en zilversmid theoretische kennis nodig van het werkveld. * Hij heeft kennis van veiligheids-, milieu- en Arbo-voorschriften. 	Ja

	<ul style="list-style-type: none"> * Hij beschikt onder andere over de volgende ondernemerskennis: marketingkennis, kennis van interne en externe financieringsvormen en inzicht in vaste en vlottende activa, belastingwetgeving, budgettering, omzetprognoses, onderhandelingstechnieken en presentatietechnieken, ondernemingsvormen, methoden van voorraadbeheer, basiskennis boekhouden en prijsopbouw. 	
Toepassen van kennis	De goud- en zilversmid zetten artistiek inzicht en ambachtelijke en technische kennis en vaardigheden in bij het maken van zijn producten. Daarnaast zet hij commerciële kennis en ondernemersvaardigheden in om zijn producten te verkopen. Ook past hij geldende Arbo-, veiligheid- en milieuvoorschriften toe.	Nee
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Goud- en zilversmeden beschikken over probleemoplossend vermogen en kunnen zich inleven in de wensen van de klant die een sieraad of gebruiksvoorwerp zoekt dat past bij een bepaalde persoon, kleding, gelegenheid, smaak voor design of woninginrichting. * Hij experimenteert met een breed scala aan materialen, technieken en vormen zodat nieuwe mogelijkheden ontstaan. 	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: de goud- en zilversmid zorgt op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van materialen, technieken en vormen, leest vakliteratuur, bekijkt werk van collega's en vraagt feedback om zichzelf verder te ontwikkelen zodat hij ideeën opdoet voor nieuwe concepten.	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Hij verzamelt informatie voor het ontwerp en combineert dit met vakspecifieke kennis en informatie. * Hij analyseert bij reparaties en taxaties de gebruikte materialen, technieken en gebreken en onderzoekt hoe de reparatie het beste uit te voeren. * Hij analyseert de vraag uit de markt evenals de concurrentie, de technologische, maatschappelijke, economische en politieke ontwikkelingen, de kenmerken van de doelgroepen en de positie van zijn (op te zetten) onderneming ten opzichte van andere ondernemingen. Hij verwerkt deze informatie in zijn ondernemingsplan of de bijstelling daarvan. 	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Hij vraagt de opdrachtgever naar zijn wensen en communiceert de mogelijkheden duidelijk naar de opdrachtgever. * Hij kan nauwkeurig en volledig rapporteren. * Hij kan overtuigen en beïnvloeden. * Hij netwerkt en legt actief contact met mensen binnen en buiten de branche. * Engels: 2 vaardigheden op B1 en 3 vaardigheden op A2. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De goud- en zilversmid hebben een innovatieve, initiërende, uitvoerende en beleidsbepalende rol, gericht op het voortdurend vernieuwen en ontwikkelen van zijn bedrijf. * Hij voert zijn taken zelfstandig uit, speelt in op onverwachte omstandigheden en is als ondernemer verantwoordelijk voor de resultaten van de organisatie. * Een verkeerde uitoefening van het beroep leidt tot de volgende risico's: <ul style="list-style-type: none"> • sieraden en gebruiksvoorwerpen worden niet conform opdracht gemaakt of gerepareerd, wat een verlies van 	Nee

	<p>klandizie tot gevolg kan hebben;</p> <ul style="list-style-type: none"> • sieraden en kleine gebruiksvoorwerpen voldoen niet aan de kwaliteitsnormen of functioneren technisch niet; • verkeerde bewerkingen leiden tot scheuren in het plaatmateriaal die nauwelijks te repareren zijn en onzorgvuldige reparaties aan zilverwerk kunnen leiden tot vernieling van het product; • het vervaardigen van sieraden en kleine gebruiksvoorwerpen is niet rendabel genoeg om het bedrijf draaiende te houden. 	
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

20. ICT-beheerder

<p>Naam kwalificatiedossier: ICT- en mediabeheer Naam kwalificatie: ICT-beheerder Crebonummer: 95321 Kenniscentrum: Ecabo, GOC en Kenteq</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	4	Ja
Aantal werkprocessen	17	Nee
Aantal competenties	18	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De ICT-beheerder werkt in uiteenlopende bedrijven. Veelal is hij werkzaam op een ICT-afdeling binnen een bedrijf. De ICT-beheerder werkt bij ICT-dienstverlenende bedrijven of op de ICT-afdeling van overige bedrijven. Ook komt het regelmatig voor dat de medewerker vanuit ICT-dienstverlenende bedrijven wordt gedetacheerd. Het werk van de ICT-beheerder ligt op het terrein van de geautomatiseerde informatievoorziening. Hij geeft vaak leiding aan een team van ICT-medewerkers. * Voor zijn taak als ondersteuner van systeemgebruikers is het nodig dat hij werkzaamheden naar eigen inzicht uit kan voeren. Waar nodig bedenkt hij nieuwe standaarden of past standaarden aan, rekening houdend met alle nieuwe technische ontwikkelingen. * De ICT-beheerder heeft een diversiteit aan werkzaamheden. De complexiteit van de taken van een ICT-beheerder neemt door een aantal factoren toe, zoals door de toenemende groei van de informatiebehoefte, de globalisering en (snelle) technische ontwikkeling van informatiesystemen, de steeds groter wordende overlap tussen telecom en informatietechnologie en de steeds hogere eisen die gesteld worden aan de capaciteit en de beschikbaarheid van een informatiesysteem. Ook gebruikers die steeds kundiger worden op het ICT-gebied gaan steeds hogere eisen stellen aan de ICT-beheerder. 	Ja

Kennis	<p>De ICT-beheerder heeft een brede kijk op het vakgebied van ICT. Hij moet beschikken over specialistische kennis van vaardigheden voor het beroep en de bedrijfsvoering (waaronder: kennis van informatiesystemen, van actuele ontwikkelingen in het vakgebied, van informatiestromen, inzicht in technische (on)mogelijkheden, controlesoftware, bekabeling, hardware en software, bedrijfsprocedures en geldende normen, regels en procedures voor licentiebeheer en gebruikersrechten, beveiliging, methodieken om een servicedesk in te richten).</p> <ul style="list-style-type: none"> * Kennis van normen, Arbo-, veiligheids- en milieuvoorschriften. 	Ja? (Niveau is lastig te bepalen)
Toepassen van kennis	<p>De ICT-beheerder past zijn kennis over ICT toe in verschillende situaties in zijn werk. Hij inventariseert bijvoorbeeld de informatiebehoefte en/of de vraag binnen een afdeling of (delen van) een organisatie. Vervolgens onderzoekt hij hoe in de vastgestelde informatiebehoefte/vraag kan worden voorzien en levert, eventueel op basis van het projectplan, een functioneel ontwerp op.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Een ander voorbeeld: Hij kiest materialen en middelen op basis van zijn expertise, creëert een testomgeving en stelt duidelijke doelen waaraan de test moet voldoen. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De ICT-beheerder voorkomt niet alleen (ver)storingen door het informatie-, contentmanagement- en/of mediasysteem te beheren en te testen, hij ontdekt en lokaliseert ook storingen, achterhaalt de oorzaak en verhelpt deze. * Hij neemt ook incidentmeldingen in behandeling, interpreteert deze en handelt ze af. * Ook bepaalt hij welke storingen prioriteit hebben. 	Ja
Leer- en ontwikkel-vaardigheden	<p>Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: de ICT-beheerder moet steeds goed bijhouden welke nieuwe producten op de markt komen, om ervoor te zorgen dat het informatiesysteem binnen het bedrijf up-to-date blijft.</p>	Ja
Informatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De ICT-beheerder inventariseert de informatiebehoefte en/of de vraag binnen een afdeling of (delen van) een organisatie. Vervolgens onderzoekt hij hoe aan de vastgestelde informatiebehoefte/vraag kan worden voorzien en levert, eventueel op basis van het projectplan, een functioneel ontwerp op. * Hij verzamelt en analyseert gegevens van een nieuw of gewijzigd informatiesysteem en verwerkt deze gegevens in de servicedesk. * Hij moet informatie verwerken en afwegen: Bijvoorbeeld wat een nieuwe techniek kost? Is het nodig een nieuw product te kopen? Is er een goedkopere oplossing te vinden? * In zijn werk trekt hij conclusies en legt hij verbanden. 	Ja
Communicatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De ICT-beheerder werkt de hele dag samen met anderen. Het is daarom noodzakelijk dat hij goed kan communiceren. - Hij stelt rapportages en gebruikersinstructies op. * Hij beheerst interviewtechnieken, gesprekstechnieken en presentatietechnieken en past die toe. * Hij beheerst alle vijf taalvaardigheden op niveau B1 in Engels. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De ICT-beheerder heeft vooral een adviserende, controlerende, delegerende en uitvoerende rol. Hij werkt meestal samen met collega's, maar draagt tevens de 	Ja

	<p>verantwoordelijkheid voor zijn eigen werk. Daarnaast is hij (mede)verantwoordelijk voor de uitvoering van (gedelegeerde) taken door anderen en daarmee vaak eindverantwoordelijk. Deze verantwoordelijkheid is behoorlijk hoog: het betreft namelijk het beheer en gebruik van het informatiesysteem en de zorg voor de continuïteit ervan.</p> <p>* Bij kleinere informatiesystemen kan de ICT-beheerder veel werkzaamheden zelfstandig uitvoeren en de eindverantwoordelijkheid op zich nemen. Bij grote systemen is hij vaak voor onderdelen eindverantwoordelijk.</p> <p>* Binnen gegeven kaders is hij in staat werkzaamheden aan te sturen en/of te delegeren.</p>	
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

21. Leidinggevend monteur elektrotechnische installaties

22. Leidinggevend monteur werktuigkundige installaties

<p>Naam kwalificatiedossier: Installeren</p> <p>Naam kwalificatie: Leidinggevend monteur elektrotechnische installaties en leidinggevend monteur werktuigkundige installaties (vanwege grote overlap tussen de beschrijvingen van deze kwalificaties, zijn deze hier in één analysekader opgenomen)</p> <p>Crebonummers: Leidinggevend monteur elektrotechnische installaties: 94291 en leidinggevend monteur werktuigkundige installaties: 94292</p> <p>Kenniscentrum: Kenteq</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	2	Nee
Aantal werkprocessen	14	Nee
Aantal competenties	12	Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Ja, voor de monteur koudetechniek, de aircomonteur en de eerste monteur koudetechniek is naast het WEB-diploma ook een diploma noodzakelijk in het kader van de Regeling geïsoleerde broeikasgassen en gereguleerde stoffen koelinstallaties'. Ook de leidinggevend monteur kan te maken krijgen met handelingen die hij pas mag uitvoeren als hij gediplomeerd is in het kader van de 'Regeling geïsoleerde broeikasgassen en gereguleerde stoffen koelinstallaties'.	Ja
Context en complexiteit werk	<p>* De leidinggevend monteur elektrotechnische installaties is werkzaam in de sector techniek bij een installatiebedrijf dat zowel eenvoudige als complexe elektrotechnische installaties aanlegt, onderhoudt en wijzigt. Het betreft installaties als algemene elektrotechnische installaties, gebouwbeheerssystemen, datanetwerken, telecominstallaties, (openbare) verlichting en verkeerssignalering. Het werk wordt buiten het bedrijf op locatie verricht.</p> <p>* De leidinggevend monteur werktuigkundige installaties is werkzaam in de sector techniek bij een middelgroot tot groot installatiebedrijf dat werktuigkundige installaties (zoals voor gas, water, centrale verwarming, ventilatie, brandbestrijding</p>	Ja? (Complexiteit en consequenties bij fouten zijn groot. Wel terughal op leidinggevend mogelijk, maar die

	<p>en/of riolering) aanlegt, onderhoudt en wijzigt. Het werk kan plaats vinden in seriematige woningbouw, woongebouwen (flats) of in grote utiliteitsgebouwen (zoals ziekenhuizen, kantoorgebouwen, scholen).</p> <ul style="list-style-type: none"> * De leidinggevend monteur heeft een diversiteit aan werkzaamheden. Hij werkt voor een deel volgens standaard werkwijzen. Een ander deel van het werk kan hij naar eigen inzicht uitvoeren. Hij maakt gebruik van specialistische kennis van en vaardigheden voor uitoefening van het beroep en theoretische kennis op het gebied van elektrotechnische of werktuigkundige installaties. Hij kan bij de uitvoering van zijn werkzaamheden altijd terugvallen op een vakvolwassen collega of leidinggevende. * De complexiteit wordt in de praktijk vergroot door: complexere opdrachten door branchevervaging, kortere tijd waarin het bouwproces moet worden afgehandeld, veeleisender klanten, meer wisselende en diverse werknemers (ZZP, samenwerking, toename mobiliteit in Europa), steeds nieuwe technologieën en materialen. * Het afbreukrisico is groot. Naast bedrijfseconomische risico's kunnen bij fouten de gevolgen voor de klanten/het publiek en voor de eigen werknemers ernstig zijn. Denk bijvoorbeeld aan lekkages van gas of kortsluiting van elektriciteit. 	zal vaak niet op locatie zijn.
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De leidinggevend monteur heeft specialistische kennis van beroepsvaardigheden nodig en theoretische kennis op het gebied van elektrotechnische of werktuigkundige installaties (bijvoorbeeld: materialen en middelen, opbouw en werking van standaard en niet-standaard installaties). * Kennis van Arbo-, veiligheids-, milieu- en bedrijfsvoorschriften (waaronder persoonlijke beschermingsmiddelen). * Voorts: branchekennis. 	Nee? (Er lijken kennis-elementen te ontbreken, bijvoorbeeld op gebied leidinggeven.)
Toepassen van kennis	<p>De leidinggevend monteur werktuigkundige installaties grijpt op eigen initiatief tijdig en effectief in zodra de planning en/of kwaliteitseisen kans lopen niet gehaald te worden zodat het werk kan worden uitgevoerd conform gemaakte afspraken.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Hij neemt beslissingen over aanpak en prioriteiten op basis van zijn kennis en inzicht. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De leidinggevend monteur anticipeert op te verwachten problemen. Hij bedenkt en beslist over oplossingen voor problemen. 	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	<p>Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: er zijn regelmatig wijzigingen in regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid en milieu. Beroepsbeoefenaren moeten dit uiteraard bijhouden zodat zij steeds hun werk volgens de meest recente normen en voorschriften uitvoeren. Ook veranderende materialen en verbindingsmethoden vereisen continu ontwikkeling van de leidinggevend monteur.</p>	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De leidinggevend monteur doet gerichte waarnemingen, controleert gegevens en toetst aannames. * Hij plant de activiteiten in een logische volgorde, stelt hierbij 	Ja? (Niet echt duidelijk)

	prioriteiten, deelt de activiteiten realistisch in de tijd in en verdeelt werkzaamheden over intern en extern personeel rekening houdend met veel verschillende factoren.	beschreven of info wordt geanalyseerd.)
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De leidinggevend monteur moet over goede communicatieve vaardigheden beschikken, gezien de verschillende soorten mensen waarmee hij moet werken, overleggen en afstemmen. Hij moet duidelijk uit kunnen leggen. * Hij moet schriftelijk rapporteren over eventuele klachten, incidenten en verbetervoorstellen. * Hij is aanspreekpunt voor veel verschillende interne en externe partijen en beantwoordt hun vragen. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De leidinggevend monteur heeft een leidinggevende en uitvoerende rol. Hij werkt zelfstandig onder supervisie van een project-/bedrijfsleider. Hij is verantwoordelijk voor de voortgang van het installatieproces op de werkplek en de kwaliteit van het op te leveren werk. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor de veiligheid op de werkplek. De leidinggevend monteur geeft leiding aan en is vraagbaak voor een groep monteurs van diverse niveaus (en onderaannemers). Hij is aanspreekpunt voor externen. Hij installeert mee. Echter hoe groter het project, hoe minder hij installeert. Bij echt grote projecten geeft hij alleen nog maar leiding. * De leidinggevend monteur beschikt over een grote mate van zelfstandigheid. Hij creëert werkomstandigheden waarin medewerkers optimaal kunnen functioneren. Hij draagt verantwoordelijkheid voor een aantal werknemers en voor de voortgang van het werk. * Hij grijpt tijdig en effectief in zodra de planning, kwaliteits- of veiligheidseisen kans lopen niet gehaald te worden en neemt daarbij op eigen initiatief beslissingen en zorgt ervoor dat dingen van de grond komen zodat het werk kan worden uitgevoerd conform gemaakte afspraken. 	Ja, hoewel supervisie beschikbaar is, is de mate van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid groot.
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

23. Juridisch medewerker openbaar bestuur

Naam kwalificatiedossier: Juridisch medewerker Naam kwalificatie: Juridisch medewerker openbaar bestuur Crebonummer: 94892 Kenniscentrum: Ecabo		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	3	Nee
Aantal werkprocessen	10	Nee
Aantal competenties	12	Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en	* De juridisch medewerker openbaar bestuur kan binnen het	Nee

complexiteit werk	<p>openbaar bestuur werkzaam zijn bij gemeenten, provincies, waterschappen, ministeries, rechterlijke instanties, Openbaar Ministerie, de Belastingdienst en zelfstandige bestuursorganen.</p> <p>* Het beroep wordt gekenmerkt door standaardopdrachten die volgens vastgestelde procedures afgewikkeld moeten worden. Eigen oordeelsvorming en gedragsbepaling zijn van groot belang. De juridisch medewerker is veelal belast met de uitwerking van een deel van de procedure. Risico is overschrijding van wettelijke termijnen, hetgeen verstreckende gevolgen kan hebben.</p>	
Kennis	<p>De juridisch medewerker openbaar bestuur beschikt over specialistische (juridische) kennis, zoals kennis over: handhavingsinstrumenten, algemeen en bijzonder bestuursrecht, algemene beginselen van behoorlijk bestuur, algemene wet bestuursrecht, basiskennis strafrecht en strafprocesrecht, belasting lagere overheden (incl. kwijtscheldingsregelingen, rechtsmiddelen, specificaties aanslagbiljet, corporate identity, gedragscode overheidsperoneel, globale kennis basisbeginselen bestuurskunde en belastingrecht, integriteit overheidsbestuur, legitimiteit van overheidshandelen, methodisch handelen, privacywetgeving, relevante Europese regelgeving, relevante passages uit het BW, bestuursrecht (rapportage, beschikking, bezwaarschrift, beroepschrift), wet bescherming persoonsgegevens, wet Bibob, wet openbaarheid van bestuur, wetten / regelingen met betrekking tot rijksbelastingen, AWR en andere fiscale wetten.</p>	Ja
Toepassen van kennis	<p>* De juridisch medewerker openbaar bestuur past specialistische (juridische) kennis toe.</p> <p>* Ook bij het uitvoeren van controle- en toezichttaken laat hij zien over voldoende kennis van wet- en regelgeving te beschikken.</p> <p>* Hij kan zakelijke teksten schrijven in het kader van correspondentie en standpunten/beslissingen daarin beargumenteren juridische teksten schrijven voor documenten (bijvoorbeeld een beschikking).</p>	Nee
Probleem-oplossende vaardigheden	<p>* De juridisch medewerker moet vaak gegevens verzamelen, verwerken en interpreteren en met elkaar in verband brengen om hieruit conclusies te trekken over een aanvraag, een verzoek et cetera.</p>	Nee
Leer- en ontwikkel-vaardigheden	<p>Zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: De juridisch medewerker openbaar bestuur zorgt ervoor, door het bestuderen van aangereikt materiaal, goed op de hoogte te blijven van nieuwe/veranderde wet- en regelgeving en past deze waar nodig toe, zodat hij de klant op maat en correct kan informeren.</p>	Ja
Informatie-vaardigheden	<p>* De juridisch medewerker moet veel verschillende soorten documenten typeren en interpreteren.</p> <p>* Tijdens een gesprek analyseert hij de vraag van de klant (stelt al luisterend de aanleiding voor de vraag vast). Hij kan conclusies trekken n.a.v. dat wat de klant zegt, dan wel bedoelt.</p> <p>* Hij leest zorgvuldig (juridische) documenten waarbij hij op de volledigheid van gegevens controleert.</p> <p>* Hij kan de betrouwbaarheid van bronnen beoordelen. Kan</p>	Ja

	informatieve teksten (rapporten, voorlichtingsmateriaal over wet- en regelgeving e.d.) lezen en daaruit conclusies trekken. * Numerieke informatie uit diverse formulieren, schema's, tabellen, diagrammen en grafieken kan hij interpreteren en gebruiken en daaruit conclusies trekken.	
Communicatievaardigheden	* Zowel mondeling als schriftelijk worden er vrij hoge eisen gesteld aan de communicatievaardigheden. * Engels: 4 vaardigheden op B1, luisteren niet nodig.	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	De juridisch medewerker openbaar bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen werk. Hij werkt veelal in teamverband onder leiding van een leidinggevende en is voornamelijk uitvoerend bezig. Hij werkt zelfstandig binnen de gegeven taakstelling en is verantwoordelijk voor zijn eigen dossiers. In voorkomende gevallen, afhankelijk van de mandaatstelling en het onderwerp, is hij beslissingsbevoegd of tekenbevoegd en heeft hij te maken met een hoog afbreukrisico. Er is altijd terugval op een inhoudelijke deskundige mogelijk.	Nee
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

24. Maritiem officier alle schepen

25. Scheepswerktuigkundige alle schepen

<p>Naam kwalificatiedossier: Koopvaardij officier alle schepen Naam kwalificaties: Maritiem officier alle schepen en Scheepswerktuigkundige alle schepen (vanwege overlap tussen de beschrijvingen van deze kwalificaties, zijn deze hier in één analysekader opgenomen) Crebonummers: Maritiem officier alle schepen: 91931 en Scheepswerktuigkundige alle schepen: 91932 Kenniscentrum: VTL</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	Maritiem officier: 7 Scheepswerktuigkundige: 5	Ja Ja
Aantal werkprocessen	Maritiem officier: 16 Scheepswerktuigkundige: 11	Nee Nee
Aantal competenties	Maritiem officier: 7 Scheepswerktuigkundige: 5	Nee Nee
Wettelijke beroepsvereisten	Ja, voor de <u>maritiem officier</u> moet het kwalificatieprofiel voldoen aan de wettelijke beroepsvereisten zoals geformuleerd in de Zeevaarbemanningswet en het STCW Verdrag. Het Ministerie Infrastructuur en Milieu verschaft een vaarbevoegdheidsbewijs (ref. Besluit zeevaarbemanning handelsvaart en zeilvaart, artikel 14,15 en 18) op basis van het kennisbewijs Middelbaar maritiem Officier (artikel 14). Voor de afgifte van het kennisbewijs voldoet de aanvrager aan de beroepsvereisten (ref. Besluit zeevaarbemanning handelsvaart en zeilvaart, hoofdstuk 4 Beroepsvereisten, §2 Beroepsvereisten handelsvaart, resp. artikel 58, 59 en 61). (Bron: Ministerie Infrastructuur en Milieu). Ja, voor de <u>scheepswerktuigkundige</u> moet het kwalificatie-profiel voldoen aan de wettelijke beroepsvereisten zoals geformuleerd in de Zeevaarbemanningswet en het STCW Verdrag. Het Ministerie Infrastructuur en Milieu verschaft een vaarbevoegdheidsbewijs (ref. Besluit zeevaart-bemanning handelsvaart en zeilvaart, artikel	Ja

	<p>18) op basis van het kennisbewijs Wachtwerktuigkundige Alle Schepen. Voor de afgifte van het kennisbewijs Wachtwerktuigkundige Alle Schepen voldoet de aanvrager aan de beroepsvereisten</p> <p>(ref. Besluit zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart, hoofdstuk 4 Kwalificatiedossier Koopvaardij officier alle schepen Beroepsvereisten, §2 Beroepsvereisten handelsvaart, artikel 61). (Bron: Ministerie Infrastructuur en Milieu).</p>	
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De Maritiem officier alle schepen (marof) en de scheepswerktuigkundige zijn werkzaam in een internationaal georiënteerde beroepsomgeving. Zij varen op schepen die zowel short sea als worldwide kunnen varen, in bijvoorbeeld de stukgoed- en droge bulkvaart, containervaart, koelvaart, tankvaart, zeesleepvaart, zware ladingvaart en de ferrysector. * Zij maken deel uit van een team van sloopofficieren en zijn belast met werkzaamheden in het kader van het vervoeren van goederen en het daaruit volgend uitvoeren van vooral operationele maar ook leidinggevende taken met een soms complex karakter. Daarbij werken zij samen met andere opvarenden en externe bedrijven en organisaties aan een optimale bedrijfsvoering. * De marof is een multifunctioneel inzetbare sloopofficier, waarvan de bedrijfstaking brede kennis en vaardigheden vereist. * De scheepswerktuigkundige is een specialistisch inzetbare sloopofficier, waarvan de bedrijfstaking diepgaande kennis en vaardigheden vereist. De nadruk van zijn werk ligt op het technische bedrijf en het onderhoud van het schip. * Beiden werken in onregelmatige diensten en zijn gedurende vaarperiodes continu aan boord. * Een groot deel van de taken van de marof en scheepswerktuigkundige wordt volgens standaardprocedures uitgevoerd en is dan ook routinematig. Het schip is echter een zelfvoorzienend bedrijf. Vandaar dat beiden worden geacht op een divers gebied in staat te zijn om probleemoplossend te kunnen handelen. Dat betekent dat zij flexibel en inventief moeten zijn. 	Ja
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De marof is een multifunctioneel inzetbare sloopofficier, waarvan de bedrijfstaking brede kennis en vaardigheden vereist. * De scheepswerktuigkundige is een specialistisch inzetbare sloopofficier, waarvan de bedrijfstaking diepgaande kennis en vaardigheden vereist inzake het technische bedrijf en het onderhoud van het schip. * De wettelijke beroepsvereisten zijn leidend. Om deze reden zijn in de proces-competentie matrices van het dossier de beroepscompetenties uit het STCW-verdrag opgenomen in de kolom vakkennis en vaardigheden. Het gaat daarbij om een lange lijst. * De beroepsbeoefenaars op alle schepen moeten een hoger werk- en denkniveau beheersen dan de beroepsbeoefenaars op kleine schepen. Zo werkt een koopvaardij officier alle schepen met meer mensen samen dan een koopvaardij officier kleine schepen en dient hij op technisch gebied zelfstandiger te kunnen opereren vanwege de aard van de 	Ja

	reizen (langer van een haven verwijderd). De verschillen moeten dus vooral in de meer complexe context worden gezocht, welke een verdieping voor de Koopvaardij officier alle schepen vereist.	
Toepassen van kennis	* Als gevolg van de leidende status van de wettelijke beroepsvereisten en de opbouw van de proces-competentie matrices van rechts naar links zijn de prestatie-indicatoren in het dossier gericht op het succesvol kunnen aanwenden van de in de kolom vakkennis en vaardigheden genoemde beroepscompetenties. Hiertoe behoort het toepassen van de kenniselementen.	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	Van marof en scheepswerktuigkundige wordt verwacht dat zij op een divers gebied in staat te zijn om probleemoplossend te kunnen handelen. Dat betekent dat zij flexibel en inventief moeten zijn.	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: vanwege toepassing van steeds nieuwe technieken en strengere en nieuwe regelgeving moeten de marof en de scheepswerktuigkundige steeds verder leren om goed op de hoogte te blijven.	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De marof bepaalt de positie en beoordeelt meteorologische en oceanografische omstandigheden met behulp van alle relevante bronnen en middelen. Hij interpreteert de gegevens, plant de reis, zet de navigatieroute uit. * De marof en scheepswerktuigkundige voeren controles uit op de werking van de technische installatie aan boord van het schip. Daarbij genereren zij informatie uit gegevens, controleren gegevens en toetsen aannames. * De marof en scheepswerktuigkundige lezen elektrische schema's nauwkeurig, stellen werktuigen in en uit bedrijf, repareren en vervangen elektrische componenten, gebruiken op de juiste manier meetinstrumenten en interpreteren de meetgegevens voor onderhoud en beheer van de technische installatie en repareren met inachtneming van (wettelijke) eisen. 	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De marof en de scheepswerktuigkundige voeren gesprekken met andere opvarenden (personeel en eventueel passagiers) en externe instanties voor een optimale bedrijfsvoering, onderhoud en reparaties en tijdens calamiteiten. Zij spreken personeel aan, luisteren naar vragen van collega's en stellen diverse plannen op. * Engels is de gangbare voertaal aan boord. Alle 5 vaardigheden dienen op niveau B1 beheerst te worden. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De marof en de scheepswerktuigkundige zijn belast met werkzaamheden in het kader van het vervoeren van goederen en passagiers en het daaruit volgend uitvoeren van vooral operationele maar ook leidinggevende taken met een soms complex karakter. Daarbij werken zij samen met andere opvarenden en externe bedrijven en organisaties aan een optimale bedrijfsvoering. * Afhankelijk van hun positie aan boord wordt door zowel de marof als de scheepswerktuigkundige leiding gegeven aan andere officieren en overige bemanningsleden. De beroepsactiviteiten worden door beiden zowel in teamverband als individueel uitgevoerd waarbij een grote mate van verantwoordelijkheid voor de veiligheid en 	Ja

	milieubescherming van de directe en indirecte omgeving wordt geëist.	
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

26. Ondernemer vers

Naam kwalificatiedossier: Leidinggevende vers Naam kwalificatie: Ondernemer vers Crebonummer: 95610 Kenniscentrum: SVO		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	4	Ja
Aantal werkprocessen	21	Ja
Aantal competenties	15	Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De ondernemer vers voert zijn werkzaamheden uit in de versbranche, in de ambachtelijke slagerij, de poelier, de supermarkt, of de viswinkel. Hij kan één of meerdere filialen bezitten. Hij kan werken als zelfstandig ondernemer, maar ook deel uit maken van een samenwerkingsverband. De ondernemer voert zijn werkzaamheden uit in het kantoor, de productieruimte of in de verkoopruimte. * De ondernemer vers heeft zowel routinematige werkzaamheden als werkzaamheden die meer complex en situatieafhankelijk zijn. De complexiteit bestaat uit het feit dat de ondernemer te maken heeft met veel verschillende disciplines en onbekende zaken. Hij moet de capaciteiten van medewerkers inschatten en omgaan met verschillen tussen medewerkers. Een andere complexe factor is het inspelen op onverwachte situaties, zoals marktwisselingen en consumentengedrag. Van de ondernemer wordt verwacht dat hij hierop anticipeert en inspringt op ontwikkelingen. 	Ja
Kennis	De ondernemer vers beschikt over specialistische vakkennis en specialistische kennis van bedrijfsvoering, onder andere over budgetten, inkoopproces en leveringsvoorwaarden, producten en productspecificaties, voorraadbeheer, schrijven van beleid, financiële kengetallen, spelers en doelgroepen in de markt, marktontwikkelingen, HACCP-richtlijnen en geldende Hygiënecode, wettelijke richtlijnen met betrekking tot verpakking, etikettering en destructie, bestelsystemen, bedrijfseconomische gegevens, kosten/batenanalyse, veiligheidsmaatregelen, processen van bedienen, adviseren, bewerken en verwerken, Arbo-richtlijnen, milieuregelgeving, kwaliteitssystemen, leidinggeven, kruisbesmetting, personeelsinstrumenten, marketing en administratie.	Ja
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De ondernemer vers past zijn kennis en inzicht op bovengenoemde gebieden toe in zijn beroep. Zo berekent hij bv criminele derving en relateert dit aan gecalculeerde criminele derving. 	Nee

	* Hij geeft leiding, voert beleid en maakt hierbij veel keuzes die gebaseerd zijn op zijn kennis en inzicht.	
Probleem-oplossende vaardigheden	* De ondernemer vers neemt initiatief en is inventief bij het oplossen van problemen. Hij maakt daarbij veel gebruik van analyse van gegevens.	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Hij moet steeds op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen en trends.	Ja
Informatievaardigheden	* Hij verzamelt en vergelijkt gegevens en kan bv offertes analyseren en interpreteren. * Hij analyseert mogelijkheden en beperkingen van bepaalde keuzes in de bedrijfsvoering en trekt daaruit conclusies die hij in het beleid verwerkt.	Ja
Communicatievaardigheden	* De ondernemer vers is sociaal vaardig, zowel richting de klant als de medewerkers. Hij beschikt over gespreks- en luistervaardigheid. * Hij kan veel verschillende soorten teksten schrijven. * Hij onderhandelt met leveranciers. * Hij geeft instructie aan medewerkers en organiseert werkoverleg.	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	* De ondernemer vers heeft een uitvoerende, leidinggevende en beleidsbepalende rol. * De ondernemer is verantwoordelijk voor de resultaten en continuïteit van het bedrijf. De ondernemer heeft een leidinggevende rol t.a.v. het bedrijfsproces en het personeel. Hij heeft een (beleids)bepalende en uitvoerende rol met betrekking tot het voeren van de marketing, strategie, het financieel management en de bedrijfsvoering. * De ondernemer werkt geheel zelfstandig. Hij laat zich adviseren door de chef vers over personeel, marketing en financiële aspecten.	Ja
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

27. Mechatronicus

Naam kwalificatiedossier: Machinebouw mechatronica Naam kwalificatie: Mechatronicus Crebonummer: 94262 Kenniscentrum: Kenteq		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	4	Ja
Aantal werkprocessen	24	Ja
Aantal competenties	12	Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	* De mechatronicus is hoofdzakelijk werkzaam bij de middelgrote en grotere metaalbedrijven die behoren tot de sector machine-industrie en apparatenbouw. Het gaat hier zowel om toeleverende bedrijven die halffabricaten	Ja, er is wel een terugval optie,

	<p>aanleveren als om bedrijven die het complete eindproduct, zoals mechatronische producten en/of machines vervaardigen. De werkzaamheden worden zowel binnen het eigen bedrijf uitgevoerd als op locatie bij de klant.</p> <p>* De mechatronicus heeft een diversiteit aan werkzaamheden. Hij werkt voor een deel volgens standaard werkwijzen. Een ander deel van het werk kan hij naar eigen inzicht uitvoeren. Hij kan bij de uitvoering van zijn werkzaamheden altijd terugvallen op een vakvolwassen collega of leidinggevende.</p> <p>* De complexiteit van de werkzaamheden van de mechatronicus wordt vooral bepaald door de volgende factoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het vereiste inzicht in het ontwerpproces; • de omvang van het werkproces; • het benodigde procesmatig inzicht; • de diversiteit aan apparaten, installaties en producten waaraan wordt gewerkt; • de specifieke veiligheidsomstandigheden van elke situatie; • de technische complexiteit van producten; • het voorkomen van beschadigingen aan de grote hoeveelheid, vaak zeer kleine onderdelen binnen de producten; • de communicatie met medewerkers van verschillende afdelingen en niveaus; • werken met meerdere mensen binnen het werk met verschillende taken; • werken in de nabijheid van onder spanning staande delen; • onverwachte situaties waarvoor een oplossing moet worden gevonden. <p>* Afbreukrisico's liggen met name in het verkeerd interpreteren van tekeningen, onnauwkeurig, onzorgvuldig werken en het niet alert zijn op afwijkingen en knelpunten.</p>	<p>maar op locatie is het toch zeer zelfstandig werken.</p>
Kennis	<p>De mechatronicus maakt gebruik van specialistische kennis van en vaardigheden voor uitoefening van het beroep en theoretische kennis op het gebied van elektrotechniek/ werktuigbouwkunde/ICT. Bijvoorbeeld: kennis van moderne constructies van machines, mechanische en elektrische aandrijvingen en automatisering, hard- en software op het gebied van industriële automatisering, beheersing van bewegende systemen, technische tekeningen en schema's, materialen en middelen, meet- en controlegereedschappen, kwaliteitssystemen, processen, CAD-tekenen, vakjargon.</p> <p>* Kennis van Arbo-, veiligheids-, milieu- en bedrijfsvoorschriften (waaronder persoonlijke beschermingsmiddelen).</p>	Ja
Toepassen van kennis	<p>* De mechatronicus past zijn kennis en vaardigheden toe bij het ontwerpen, maken en onderhouden van zelfdenkende apparatuur (robots, kopieermachines, medische apparatuur) en industriële processen.</p> <p>* Ook bij het ontwerpen, programmeren en regelen van besturingen en het maken van documentatie past de mechatronicus zijn kennis en inzicht toe.</p>	Ja
Probleem-	<p>* De mechatronicus komt met haalbare oplossingen bij</p>	Ja

oplossende vaardigheden	<p>problemen ten aanzien van de opbouw, werking en maakbaarheid van het te fabriceren product.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Indien een apparaat met de opgegeven instellingen niet aan de kwaliteitsnorm voldoet reikt hij oplossingen aan. 	
Leer- en ontwikkelvaardigheden	<p>Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: door technologische ontwikkelingen van toestellen worden aan de beroepsbeoefenaar steeds hogere kwaliteitseisen gesteld. Hij moet bijblijven en zichzelf doorontwikkelen. Ook Europese regelgeving neemt toe.</p>	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De mechatronicus verzamelt en interpreteert veel soorten informatie om de werkzaamheden efficiënt en veilig uit te kunnen voeren. * Hij trekt logische conclusies uit beschikbare gegevens. * Hij leest Engelstalige instructies. 	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Ten behoeve van het samenwerken met collega's zijn sociale en communicatieve vaardigheden van belang. * De mechatronicus instrueert collega's (beschikt daartoe over instructietechnieken) en beantwoordt hun vragen. Hij geeft hen feedback en coacht hen. * Schriftelijk registreert hij noodzakelijke gegevens en rapporteert doelmatig over de werkzaamheden. * Op locatie is hij aanspreekpunt voor interne en externe partijen en beantwoordt hun vragen. * Engels lezen op A1, de andere vaardigheden niet vermeld. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De mechatronicus heeft een uitvoerende en begeleidende rol. Hij ontwikkelt en bouwt zelfstandig of in een klein team of koppel aan complete machines. * Hij is zeer zelfstandig en begeleidt vaak de werkzaamheden. Op locatie is hij het aanspreekpunt voor de eigen monteurs en voor onderaannemers en derden. * Hij is verantwoordelijk voor zijn eigen werk en het op te leveren product/werk. * Op locatie houdt de mechatronicus toezicht op ondersteunende machinebouwers. Hij heeft daarbij de eindverantwoordelijkheid. Op hem rust de verantwoordelijkheid het werk te laten stoppen of de machine niet vrij te geven bij geconstateerde gebreken. Zowel binnen het eigen bedrijf als op locatie bij de klant begeleidt hij collega's. Hij dient veel aandacht te besteden aan het aspect veiligheid, zowel zijn eigen persoonlijke veiligheid (beschermingsmiddelen) als de veiligheid van machine/installatie en de leden van het team. 	Ja
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

28. Afdelingsmanager

29. Filiaalmanager

30. Manager wonen

31. Vestigingsmanager groothandel

Naam kwalificatiedossier: Manager handel

Naam kwalificaties: Afdelingsmanager, Filiaalmanager, Manager wonen, Vestigingsmanager groothandel (vanwege grote overlap tussen de beschrijvingen van deze kwalificaties, zijn deze hier in één analysekader opgenomen)

Crebonummers: Afdelingsmanager: 93491, Filiaalmanager: 93492, Manager wonen: 93493,

Vestigingsmanager groothandel: 93494 Kenniscentrum: KCH		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	Afdelingsmanager: 4 Filiaalmanager: 4 Manager wonen: 5 Vestigingsmanager groothandel: 4	Ja Ja Ja Ja
Aantal werkprocessen	Afdelingsmanager: 23 Filiaalmanager: 24 Manager wonen: 27 Vestigingsmanager groothandel: 24	Ja Ja Ja Ja
Aantal competenties	Afdelingsmanager: 13 Filiaalmanager: 14 Manager wonen: 15 Vestigingsmanager groothandel: 15	Nee Nee Nee Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De afdelingsmanager en de filiaalmanager werken in de detailhandel in uiteenlopende winkelformules in zowel het MKB als het GWB en in zowel de food- als non-food sector. De afdelingsmanager beheert een afdeling met 5 tot 15 medewerkers binnen een centraal geleid filiaalbedrijf of een zelfstandige onderneming. De filiaalmanager beheert een klein centraal geleid filiaal met 5 tot 10 medewerkers. * De manager wonen werkt in de detailhandel in woning-inrichtingzaken in uiteenlopende winkelformules in zowel het MKB als het GWB. De manager wonen beheert een kleine of middelgrote vestiging van een filiaalbedrijf. * De vestigingsmanager groothandel komt in het MKB binnen de groothandelssector in uiteenlopende bedrijfsformules voor. De vestigingsmanager beheert een vestiging die onder een centrale organisatie valt en in de meeste gevallen een regiofunctie heeft. De vestigingsmanager kan in verschillende formules en branches voorkomen. De formule en branche bepalen voor een deel de benodigde kennis, inzicht en vaardigheden. De vestigingsmanager beheert een vestiging tot ongeveer 25 medewerkers. * Complexiteit: De afdelingsmanager, de filiaalmanager, de manager wonen en de vestigingsmanager groothandel combineren en bedenken oplossingsgerichte procedures. Bij afwijkingen op het gebied van middelen, werkprocessen en omgeving passen zij oplossingen of nieuwe procedures toe. 	Ja
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Voor afdelingsmanager, filiaalmanager, manager wonen en vestigingsmanager zijn algemene (specialistische) kennis en vaardigheden van de branche en verkoopvak nodig, en ook specialistische kennis en vaardigheden op het gebied van bedrijfsvoering en leidinggeven en theoretische kennis van het werkveld zijn onmisbaar voor uitoefening van het beroep. * De formule en branche bepalen voor een deel de benodigde kennis, inzicht en vaardigheden. 	Ja
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De manager handel past zijn kennis toe bij het begeleiden en coördineren van alle werkzaamheden binnen de afdeling, het 	Nee

	<p>filiaal of de vestiging en bij het nemen van allerlei beslissingen. Om de omzetten te behalen voert hij beleidsmatige taken uit op het gebied van commercie, financiën en personeel.</p> <p>* Voor de vestigingsmanager groothandel geldt dat hij, in tegenstelling tot de andere managers handel, zich beperkt bezig houdt met de verkoopafhandeling. Hij stuurt alleen zijn medewerkers aan op dit gebied en stelt zelf offertes op. Ook houdt hij zich in mindere mate bezig met artikel-presentaties en het leveren van branchespecifiek maatwerk. Daartegenover staat dat hij een aantal groot-handelsspecifieke taken heeft die niet voor de andere managers gelden. Dit betreft onder andere het beheren van het magazijn, het aansturen van het logistieke proces en het voeren van acquisitieactiviteiten. Voor de filiaal-manager en de afdelingsmanager geldt dat deze beroepen qua taken grotendeels overeenkomen. Een verschil is dat de afdelingsmanager geen externe relaties opbouwt en onderhoudt. De filiaalmanager is extern gericht, waar de afdelingsmanager zich alleen richt op de eigen winkel. De manager wonen heeft ook veel raakvlakken met deze twee managers uit de detailhandel. De manager wonen houdt zich daarnaast ook bezig met het opstellen van offertes, verkooporders en onderhandelingen met klanten.</p>	
Probleem-oplossende vaardigheden	<p>* De afdelingsmanager combineert en bedenkt oplossingsgerichte procedures. Bij afwijkingen op het gebied van middelen, werkprocessen en omgeving past hij oplossingen of nieuwe procedures toe.</p>	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	<p>Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Hij moet up-to-date zijn én blijven met betrekking tot veranderende wet- en regelgeving, door zich blijvend te verdiepen in vakliteratuur en continu een lerende houding aan te nemen. Voorts moet hij er door een actieve houding voor zorgen bij te blijven op het gebied van trends en ontwikkelingen. Ook met betrekking tot automatisering is een lerende houding nodig.</p>	Ja
Informatievaardigheden	<p>* De manager handel maakt de commerciële resultaten van de afdeling, het filiaal of de vesting inzichtelijk.</p> <p>* Hij moet met veel soorten gegevens kunnen omgaan, deze analyseren en relateren aan elkaar en op basis daarvan rapportages maken en beleid uitzetten. Zo analyseert hij bijvoorbeeld de financiële situatie en resultaten, combineert dit met andere informatie en zet op basis daarvan nieuw beleid uit.</p>	Ja
Communicatievaardigheden	<p>* De manager handel is sociaal vaardig, zowel richting klant als de medewerkers.</p> <p>* Medewerkers stimuleert, corrigeert, instrueert en controleert hij.</p> <p>* Hij rapporteert zowel mondeling als schriftelijk over zijn werkzaamheden.</p> <p>* Hij zit werkoverleg voor.</p>	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<p>* De manager handel heeft een aansturende en uitvoerende rol.</p> <p>* De afdelingsmanager is verantwoordelijk voor zijn eigen takenpakket, voor zijn medewerkers en de resultaten van zijn afdeling, filiaal of vestiging.</p>	Ja

	<ul style="list-style-type: none"> * Hij voert de taken op eigen initiatief uit binnen de kaders van de onderneming, hoofdkantoor en/of leidinggevende. Hij heeft een groot verantwoordelijkheidsgevoel. * De manager handel stelt prioriteiten wanneer de werkzaamheden daar om vragen: hij neemt daarbij de beslissing om werkzaamheden te delegeren, zelf oplossingen te verzinnen of hulp in te roepen van het hoofdkantoor / decentrale organisatie. Dit laatste is noodzaak wanneer beslissingen buiten zijn verantwoordelijkheid vallen. 	
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

32. Manager havenoperaties

Naam kwalificatiedossier: Manager havenoperaties Naam kwalificatie: Manager havenoperaties Crebonummer: 93050 Kenniscentrum: VTL		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	5	Ja
Aantal werkprocessen	26	Ja
Aantal competenties	17	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De manager havenoperaties is werkzaam bij een bulk-, containeroverslag-, roro- of stukgoedbedrijf in de haven. Deze organisatie houdt zich bezig met het laden en lossen van zeeschepen, binnenvaartschepen, treinwagons en vrachtwagens. Werken in de haven betekent werken in een internationaal centrum van handel, overslag, industrie en distributie, 24 uur per dag, 7 dagen per week. * De manager havenoperaties heeft een diversiteit aan werkzaamheden. Hij voert werkzaamheden uit waarvoor standaardprocedures gelden en werk dat naar eigen inzicht wordt uitgevoerd. Bij storingen toon hij eigen initiatief en zoekt hij naar oplossingen. De manager havenoperaties krijgt te maken met allerlei kritieke factoren die van invloed zijn op het operationele proces. Dit vraagt om een anticiperende en probleemoplossende houding van de manager havenoperaties. De manager havenoperaties stelt samen met het operationeel management nieuwe procedures op en draagt zorg voor de juiste implementatie daarvan. 	Ja
Kennis	De manager havenoperaties heeft specialistische kennis van en vaardigheden voor de uitoefening van zijn functie als manager, daarnaast heeft hij theoretische kennis van het werkveld en specialistische kennis van en vaardigheden voor de bedrijfsvoering, zoals kennis van: computersystemen en -programma's, communicatievaardigheden, personeelsbeleid en -planning, KAM-procedures, leiderschapstijlen, vergadertechnieken, ladingkennis, productkennis, wet- en regelgeving met betrekking tot gevaarlijke stoffen, eisen met betrekking tot Arbo, veiligheid, duurzaamheid	Ja

	en milieu, financieel management, goederentransport verzekering, orderverzamelroutes en documenten, distributiesystemen, inkoop-, onderhouds- en vervoerscontracten, voorraadbeheer, kwaliteits-systemen, stuwageregels, transportmiddelen, VCA, eigenschappen van vervoersmodaliteiten, opslagmiddelen, transportmiddelen, hydrauliek, krachtenleer, havenwerktuigen, tilvaardigheden, zware apparaten (VT/RGM), fotografie.	
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De manager havenoperaties bewaakt de voortgang van het hele operationele proces (helikopterview). * Hij ziet er op toe dat medewerkers werken conform de eisen met betrekking tot Arbo, veiligheid, duurzaamheid en milieu. * Hij schrijft een afdelingsplan waarin hij beschrijft aan welke tactische, operationele en financiële doelstellingen de afdeling moet voldoen. * Hij voert personeelsbeleid uit. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	Tijdens het laad- en losproces signaleert de manager havenoperaties tijdig problemen en storingen. Hij stelt de aard van het probleem / de storing vast, raadpleegt zo nodig deskundigen en brengt mogelijke oplossingen in kaart. Hij weegt oplossingen af en kiest de meest geschikte oplossing.	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: De manager havenoperaties heeft te maken met steeds strengere en veranderende wet- en regelgeving van de overheid met betrekking tot veiligheid en milieu (ADR, ADNR), gezondheid en verkeer. Hij moet deze ontwikkelingen steeds bijhouden. Daarnaast heeft hij te maken met verdergaande automatisering waarvan hij goed op de hoogte moet blijven. Van hem wordt verwacht dat hij zich ontwikkeld tot een motiverende leidinggevende.	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De manager havenoperaties is verantwoordelijk voor het verzamelen van afdelingsinformatie en procesinformatie. * Hij controleert gegevens op juistheid en volledigheid. * Hij verzamelt en interpreteert alle relevante informatie en stelt op basis daarvan prioriteiten en een planning vast. 	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De manager havenoperaties is communicatief sterk en zorgt voor een goede samenwerking. * Hij bereidt werkoverleg voor en zit het voor. * Hij informeert en instrueert medewerkers en geeft hen feedback met betrekking tot hun werk en handelen. * Hij leest het logboek en rapporteert hier zelf in teneinde de overdracht van werkzaamheden goed te regelen. * Hij treedt op als bemiddelaar bij conflicten. * Hij onderhoudt (proactief) externe contacten. * Duits (alle vaardigheden op B1) en Engels (alle vaardigheden op B2). 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De manager havenoperaties is verantwoordelijk voor het hele operationele proces. Zijn beroep omvat een breed pakket van taken. Hij moet zijn aandacht verdelen over technische zaken, personele zaken, administratieve zaken, arbeidsomstandigheden en kwaliteitszorg en de productie. Hij: <ul style="list-style-type: none"> • bereidt het operationele proces voor; • maakt en bewaakt een planning; • stuurt medewerkers aan en bewaakt teamwork bij de uitvoering van het operationele proces; 	Ja

	<ul style="list-style-type: none"> • organiseert werkoverleg; • signaleert problemen, storingen en onveilige situaties; • beoordeelt de samenstelling van (intern) transport- en opslagmaterieel; • stelt beleid vast en draagt dit uit; • huurt nieuwe medewerkers en tijdelijke krachten in; • voert functionerings- en beoordelingsgesprekken; • beheert en onderhoudt relaties; • informeert over de voortgang. <p>* De manager havenoperaties voert zijn werkzaamheden uit in opdracht van of in overleg met het management.</p> <p>* Hij is bij calamiteiten een initiatiefnemer en heeft continu aandacht voor de veiligheid van de medewerkers op de terminal. De manager havenoperaties functioneert in drukke tijden onder hoge werkdruk, met de nodige improvisatie, zonder de nauwkeurigheid van het werk uit het oog te verliezen.</p>	
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

33. Scheepswerktuigkundige waterbouw

Naam kwalificatiedossier: Maritiem waterbouwer Naam kwalificatie: Scheepswerktuigkundige waterbouw Crebonummer: 93101 Kenniscentrum: VTL		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	6	Ja
Aantal werkprocessen	15	Nee
Aantal competenties	12	Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Ja, deze functie is gebonden aan wettelijke beroepsvereisten. Deze wetgeving is internationaal (STCW) en ligt ook vast in de nationale beroepsvereisten. De Nederlandse wetgeving is een uitvloeisel van internationale zeescheepvaart wet- en regelgeving. De scheepswerktuigkundige waterbouw behoeft vaarbevoegdheid als scheepswerktuigkundige alle schepen als genoemd in Besluit zeevaartbemanning art. 15. In 2004 zijn de vaarbevoegdheden voor het varen met zeegaand aannemersmaterieel in een vaargebied van 200 mijl vanuit een veilige werkhaven verruimd. Sindsdien kan voor het varen binnen genoemd vaargebied worden volstaan met een kennisbewijs uit het kwalificatiedossier Koopvaardij officier kleine schepen. (Bron: Ministerie van Infrastructuur en Milieu)	Ja
Context en complexiteit werk	<p>* Tijdens het baggeren bevindt de scheepswerktuigkundige waterbouw zich meestal in de machinekamer. Voor controles en reparatie werkt hij aan dek. Bij het werk van de scheepswerktuigkundige waterbouw speelt de computer een grote rol. Baggeren gebeurt vaak in het buitenland en in een ploegensysteem.</p> <p>* De Scheepswerktuigkundige waterbouw past zowel routinematige als specifieke procedures toe. Omdat hij te</p>	Ja

	<p>maken krijgt met afwijkingen in de gangbare procedures moet hij snel, alert en oplossingsgericht te werk kunnen gaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> * De mate van automatisering kan verschillen per schip. Dat beïnvloedt de complexiteit van de functie. Omdat er meer informatie beschikbaar is, moet de scheepswerktuigkundige waterbouw met meer variabelen rekening houden in zijn besluitvorming. * Elk baggerschip wordt volgens eigen specificaties gebouwd. Vaak worden schepen aangepast/omgebouwd in functie van de opdracht. Afhankelijk van de activiteiten en de aard van de baggerspecie worden andere technieken toegepast en gespecialiseerde baggertuigen ingezet. Deze diversiteit heeft uiteraard gevolgen voor het werk aan boord. 	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De wettelijke beroepsvereisten zijn leidend. Om deze reden zijn in de proces-competentie matrices van het dossier de beroepscompetenties uit het STCW-verdrag opgenomen in de kolom vakkennis en vaardigheden. Het gaat daarbij om een lange lijst van grotendeels gespecialiseerde kennis en vaardigheden. * Door de snelheid waarmee ontwikkelingen op het gebied van de technologie, automatisering en informatie zich voordoen, worden steeds hogere eisen gesteld aan het opleidingsniveau en vakbekwaamheid van het personeel in de waterbouw. 	Ja
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Als gevolg van de leidende status van de wettelijke beroepsvereisten en de opbouw van de proces-competentie matrices van rechts naar links zijn de prestatie-indicatoren in het dossier gericht op het succesvol kunnen aanwenden van de in de kolom vakkennis en vaardigheden genoemde beroepscompetenties. Hiertoe behoort het toepassen van de kenniselementen. Bijvoorbeeld: De scheepswerktuigkundige waterbouw beoordeelt de belasting (sterkte) en stabiliteit van het schip met behulp van relevante berekeningen zodat hij kan controleren of het schip aan de daarvoor geldende wettelijke vereisten voldoet en stelt maatregelen voor om de stabiliteit, zeewaardigheid en veiligheid van het schip te verbeteren. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De scheepswerktuigkundige waterbouw controleert en analyseert fouten en gebreken in elektrische en elektronische meet -en regelsystemen en hij herstelt deze indien nodig. * Omdat hij te maken krijgt met afwijkingen in de gangbare procedures moet hij snel, alert en oplossingsgericht te werk kunnen gaan. 	Ja
Leer- en ontwikkel-vaardigheden	<p>Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: vanwege toepassing van steeds nieuwe technieken en strengere en nieuwe regelgeving moet de scheepswerktuigkundige waterbouw steeds verder leren om goed op de hoogte te blijven. Technisch zijn er innovaties op het gebied van automatisering, baggertechnologie, efficiëntie, ergonomie en steeds nauwkeuriger apparatuur.</p>	Ja
Informatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Hij controleert en analyseert fouten en gebreken in elektrische en elektronische meet -en regelsystemen en hij herstelt deze indien nodig. * Bij de beoordeling of een schip ladingwaardig is genereert de scheepswerktuigkundige informatie uit gegevens, controleert de gegevens en toetst aannames. 	Ja

Communicatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De scheepswerktuigkundige waterbouw moet goede communicatieve vaardigheden bezitten vanwege de samenwerking die aan boord nodig is. Zo voert hij gesprekken met andere opvarenden, spreekt personeel aan indien nodig, verdeelt taken en geeft leiding. * Engels: Alle 5 taalvaardigheden op niveau B1. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De Scheepswerktuigkundige waterbouw heeft een leidinggevende en uitvoerende rol. Hij geeft leiding aan een aantal bemanningsleden. * Hij is verantwoordelijk voor zowel de machinekamer als de pompkamer. Zijn belangrijkste taak is om alle machines aan boord in bedrijf te stellen en te houden. * Hij werkt zelfstandig volgens voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. * Het samenwerken op een schip vereist teamwork en een instelling die gericht is op samenwerking. Het ontbreken van sterke, van buitenaf herkenbare en zichtbare hiërarchie vereist een professionele houding van de scheepswerktuigkundige waterbouw. Hij moet 'op zijn strepen kunnen staan, 'terwijl die strepen niet op zijn mouw zichtbaar zijn en daadkrachtig kunnen handelen bij calamiteiten. 	Ja
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

34. Mbo-Verpleegkundige

Naam kwalificatiedossier: Mbo-Verpleegkundige Naam kwalificatie: Mbo-Verpleegkundige Crebonummer: 95520 Kenniscentrum: Calibris		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	2	Nee
Aantal werkprocessen	12	Nee
Aantal competenties	16	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	<p>Ja, VWS (Bron: Wet BIG (Staatsblad, november 1993) en OCW, Richtlijn/36/EG, d.d. 30-9-2005). Alleen wie in het BIG register is ingeschreven mag de beschermde beroepstitel verpleegkundige voeren.</p> <p>Op Europees niveau is een richtlijn (Richtlijn/36/EG, d.d. 30-9-2005) vastgelegd betreffende de erkenning van beroepskwalificaties van onder andere het verpleegkundige beroep. Deze richtlijn omvat bepaalde beroeps- en opleidingseisen (zie onder 'kennis').</p>	Ja
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De mbo-verpleegkundige werkt in verschillende branches van de verpleging en verzorging: het ziekenhuis, de verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, de geestelijke gezondheidszorg en de gehandicaptenzorg. Het dossier bevat één kwalificatie met vier brancheverbijzonderingen. Hier zijn teksten en voorbeelden gebruikt uit de brancheverbijzondering ziekenhuis. 	Ja

	<ul style="list-style-type: none"> * De mbo-verpleegkundige in het ziekenhuis kan werkzaam zijn op een verpleegafdeling, een gespecialiseerde afdeling, de afdeling voor dagbehandeling of de afdeling voor intensieve klinische zorg. Hij heeft te maken met verschillende categorieën patiënten van alle leeftijden, met een verscheidenheid aan klinische en/of psychosociale problemen die verschillende ingrepen, therapieën, behandelingen of onderzoeken ondergaan. * De mbo-verpleegkundige voert zijn werkzaamheden uit volgens standaardprocedures en combinaties daarvan. Ook bedenkt hij nieuwe procedures. * Hij werkt in gemiddeld- tot hoogcomplexiteit situaties en kan te maken krijgen met situaties waarbij de (psychische) gezondheidstoestand van de patiënt snel verandert; situaties waarbij intensieve behandeling, therapie of medicatie wordt toegepast; meerdere ziekten en beperkingen elkaar (sterk) beïnvloeden; situaties waarbij meerdere disciplines betrokken zijn; situaties die afhankelijk zijn van beperking en draagkracht van de patiënt en andere betrokkenen. * De mbo-verpleegkundige komt in zijn werk voor verschillende keuzes en dilemma's te staan. Zo dient de mbo-verpleegkundige in alle situaties: <ul style="list-style-type: none"> • een goede balans te vinden tussen betrokkenheid en distantie in relatie tot de zorgvrager; • af te wegen of hij vasthoudt aan de afspraken in het verpleegplan versus flexibel omgaan met • veranderende behoefte van de zorgvrager; • een evenwicht te vinden in het omgaan met normen en waarden van de zorgvrager en/of mantelzorgers • en/of naasten versus de eigen normen en waarden; • een afweging te maken tussen de mate van begeleiden van de zorgvrager bij het uitvoeren van taken en het overnemen van die taken en verantwoordelijkheden; • af te wegen of hij zelf de werkzaamheden zal uitvoeren of anderen zal consulteren; • om te gaan met de belangen van de zorgvrager en de mantelzorgers en/of naasten versus beleid en mogelijkheden van de organisatie; • een evenwicht te vinden tussen het betrekken van mantelzorgers en/of naasten en vrijwilligers bij de zorg of het inschakelen van professionele hulp; • een goede balans te vinden tussen de kwaliteit van de verpleegkundige zorg versus de eisen van • doelmatigheid die worden gesteld vanuit de organisatie. 	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De mbo-verpleegkundige beschikt vooral over beroepsspecifieke kennis en vaardigheden, daarnaast over beroepsonafhankelijke kennis en vaardigheden. * Voor de kwalificatie Mbo-Verpleegkundige zijn beroepseisen en opleidingseisen geformuleerd binnen de Wet BIG, waaronder: <ol style="list-style-type: none"> 1. Het theoretische onderwijs omvat ten minste de onderdelen verpleegkunde, geneeskunde, gedragswetenschappen, en ondersteunende vakken. 2. Het onderdeel Verpleegkunde omvat ten minste: 	Ja

	<ul style="list-style-type: none"> a. gezondheidsleer; b. algemene beginselen van de verpleegkunde; c. beginselen van de verpleegkunde met betrekking tot patiënten die in een gezondheidsinstelling zijn opgenomen i.v.m. een onderzoek, een behandeling of een chirurgische ingreep; d. beginselen van de verpleegkunde met betrekking tot specifieke categorieën patiënten. <p>3. Het onderdeel geneeskunde omvat algemene beginselen van:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. anatomie en fysiologie; b. pathologie; c. bacteriologie, virologie en parasitologie; d. biofysica, biochemie en radiologie; e. voedingsleer; f. preventieve gezondheidszorg alsmede gezondheidsvoorlichting en -opvoeding; g. farmacologie; h. psychiatrie. <p>4. Het onderdeel gedragswetenschappen omvat algemene beginselen van:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. sociologie; b. psychologie. <p>5. Het onderdeel ondersteunende vakken omvat ten minste:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. methoden van bewaking en bevordering van de kwaliteit van de uitoefening van het beroep van verpleegkundige; b. methoden van verslaglegging en informatieoverdracht; c. methoden van vastlegging van patiëntengegevens en inrichting patiëntendossiers; d. beroepsethiek; e. medisch tuchtrecht en andere gebieden van het gezondheidsrecht; f. organisatie van de gezondheidszorg; g. methoden van werkbegeleiding; h. samenwerking met andere beroepsbeoefenaren. 	
Toepassen van kennis	<p>De mbo-verpleegkundige past zijn kennis en inzicht toe tijdens vele beroepshandelingen, onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> * De mbo-verpleegkundige voert in het kader van de individuele gezondheidszorg verpleegtechnische handelingen - waaronder voorbehouden en risicovolle handelingen - uit in opdracht van een arts. * Hij geeft (aanvullende) voorlichting over ziekten, onderzoeken, behandelmethoden, therapieën, gezonde levensstijl, handicaps, hulpmiddelen en financieringsvraagstukken. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De mbo-verpleegkundige signaleert en onderneemt actie bij onvoorziene- en crisissituaties. Deze kunnen het gevolg zijn van gedragsproblemen van psychosociale of psychiatrische aard of grensoverschrijdend gedrag enerzijds dan wel van problemen van somatische aard anderzijds. * Hij initieert en stimuleert inhoudelijk verbeteringen en het maken van afspraken ten behoeve van de continuïteit en kwaliteit van de zorgverlening. 	Ja

Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: De mbo-verpleegkundige werkt aan zijn deskundigheidsbevordering en professionalisering van het beroep. Hij leest vakliteratuur, volgt bijscholingen, vraagt feedback over zijn eigen functioneren en geeft feedback aan anderen. Hij stelt samen met zijn leidinggevende een persoonlijk ontwikkelplan op en voert dit uit. Hij neemt deel aan inhoudelijke discussies met collega's en anderen over het beroep en levert zo een bijdrage aan visieontwikkeling van het beroep en de beroepsuitoefening.	Ja
Informatievaardigheden	* De mbo-verpleegkundige verzamelt gegevens over dreigende of bestaande gezondheidsproblemen om de zorg- en ondersteuningsbehoeften van de zorgvrager in kaart te brengen. Hij analyseert de verzamelde gegevens en stelt een verpleegkundige diagnose. De mbo-verpleegkundige formuleert verpleegdoelen / ondersteuningsdoelen, kiest in voorkomende gevallen activiteiten en interventies en formuleert het verpleegplan.	Ja
Communicatievaardigheden	* De mbo-verpleegkundige is sociaal vaardig en toont respect voor de patiënt en naasten en bewaakt dat hij zelf ook met respect wordt behandeld. * Hij is communicatief vaardig: hij is in staat om met de patiënt en zo nodig naasten die in een stressvolle of onzekere situatie verkeren, rustig en duidelijk te communiceren. * De mbo-verpleegkundige geeft voorlichting en advies.	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	* De mbo-verpleegkundige heeft een adviserende, initiërende, coachende/begeleidende, uitvoerende, aansturende en coördinerende rol. * De mbo-verpleegkundige is verantwoordelijk voor het afnemen van de anamnese, het stellen van de verpleegkundige diagnose, het opstellen, evalueren en bijstellen van het verpleegplan in het kader van het verpleegkundig proces. Hij is verantwoordelijk voor het plannen, organiseren en uitvoeren van de gekozen en afgesproken interventies volgens het verpleegplan. * De mbo-verpleegkundige handelt bij het uitvoeren van de zorg en ondersteuning binnen de wet- en regelgeving en binnen de richtlijnen/voorschriften en protocollen van de instelling. * De mbo-verpleegkundige is verantwoordelijk en aansprakelijk voor zijn handelen. Hij treedt zelfstandig, daadkrachtig en ondernemend op. Hij overlegt met collega's of leidinggevende wanneer er veranderingen in de zorgvraag, bijzonderheden of problemen zijn, die zijn verantwoordelijkheid en/of deskundigheid te boven gaan.	Ja
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

35. Technicus

Naam kwalificatiedossier: Middenkader engineering Naam kwalificatie: Technicus Crebonummer: 94421 Kenniscentrum: Kenteq		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	4	Ja
Aantal werkprocessen	13	Nee
Aantal competenties	10	Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De technicus werkt in bedrijven uit verschillende sectoren en van verschillende omvang. Men treft hem aan in de werkgebieden metaal, elektrotechniek, installatietechniek, mechatronica en machinebouw. * De technicus heeft een diversiteit aan werkzaamheden. Hij kan bij de uitvoering van zijn werkzaamheden altijd terugvallen op een vakvolwassen collega of leidinggevende. * - De complexiteit van de werkzaamheden van de technicus wordt vooral bepaald door de volgende factoren: <ul style="list-style-type: none"> • omvang, grootte en samenstelling en vorm van de producten en systemen; • het vereiste inzicht in het ontwerpproces; • het vereiste inzicht in productietechnieken en het productieproces; • de breedte en diversiteit van het takenpakket; • de communicatie met medewerkers van verschillende afdelingen en niveaus. * De gehele beroepsgroep krijgt steeds vaker te maken met het uitvoeren van complexere opdrachten door branchevervaging, veeleisender klanten, meer wisselende en diverse werknemers (ZZP, samenwerking, toename mobiliteit in Europa), meer aandacht voor rapportage en kwaliteit en toenemend computergebruik voor bijvoorbeeld administratie, e-mail, planningsmethodieken of het gebruik van catalogi op cd-rom en internet. 	Nee
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De technicus heeft algemene kennis van en vaardigheden voor uitoefening van het beroep en theoretische kennis van het werkveld van het beroep. * Bijvoorbeeld kennis van technische tekeningen en schema's, kwaliteitssystemen, materialen en middelen, moderne communicatiemiddelen, relevante wet- en regelgeving, Arbo-, veiligheids-, milieu- en bedrijfsvoorschriften (waaronder persoonlijke beschermingsmiddelen), branchekennis en meet- en controlegereedschappen. 	Nee? (Moeilijk te beoordelen, want abstract beschreven.)
Toepassen van kennis	De technicus past kennis en inzicht toe in zijn beroep. Hij neemt bijvoorbeeld informatie betreffende vakspecifieke ruimtelijke- en ontwerpeisen in zich op, begrijpt constructies, en toont technisch inzicht bij het ontwerpen zodat dit resulteert in een vakkundig	Ja

	ontwerp van een product of systeem.	
Probleem-oplossende vaardigheden	* De technicus beschikt over signalerend en oplossend vermogen. Hij zoekt bij problemen of stagnatie in de werkuitvoering, in overleg met de leidinggevende, naar een passende oplossing.	Nee
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: De technicus moet voortdurend bijleren want heeft te maken met continue aanscherping van (Europese) normen, kwaliteitsprocedures en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid en milieu.	Ja
Informatievaardigheden	* De technicus verzamelt de beschikbare ontwerpgegevens en analyseert die grondig, zoekt uit wat de betekenis is van gegevens en combineert verschillende soorten gegevens uit verschillende bronnen zodat complete en relevante ontwerpgegevens beschikbaar zijn. * De technicus verwerkt en registreert planningsgegevens van mensen, materialen en middelen accuraat zodat een volledige en nauwkeurige rapportage ontstaat.	Ja
Communicatievaardigheden	* De technicus moet over goede communicatieve vaardigheden beschikken omdat hij moet samenwerken en veel overleggen met leidinggevende, experts en klanten. * Hij moet duidelijke en gedetailleerde rapportages op kunnen stellen. * Engels: 5 vaardigheden op A2 niveau.	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	* De technicus heeft een voorbereidende, organiserende en begeleidende rol in het organiseren van mensen en middelen. * Hij werkt zelfstandig en is verantwoordelijk voor de uitvoering van zijn eigen takenpakket: het ontwerpen van producten, het voorbereiden en begeleiden van productiewerk en het onderhouden van producten. * Hij ontvangt leiding van en legt verantwoording af aan zijn direct leidinggevende.	Nee
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

36. Ondernemer

Naam kwalificatiedossier: Middenkaderfunctionaris afbouw en onderhoud		
Naam kwalificatie: Ondernemer		
Crebonummer: 94523		
Kenniscentrum: Savantis		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	4	Ja
Aantal werkprocessen	25	Ja
Aantal competenties	19	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee

Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De ondernemer voert zijn bedrijf in de schilders-, afwerkings-, glaszet- of afbouwbranche (sectoren woningbouw, utiliteitsbouw, renovatie, onderhoud en verbouw van het onroerend goed). * De ondernemer is werkzaam in een klein bedrijf (één tot vijftien personen; ZZP-er of OZP-er), of in een middelgroot of groot bedrijf als bedrijfsleider. * De ondernemer voert zijn werkzaamheden uit op kantoor, dan wel buiten kantoor in het geval het de aansturing van het werk of activiteiten om opdrachten te verwerven betreft. Hij heeft te maken met een diversiteit aan personen, zoals de opdrachtgever, (interieur)architect, projectleider, uitvoerende medewerkers, eindgebruikers, specialisten, onderaannemers en leveranciers. * De ondernemer combineert en bedenkt zowel routinematige als meer specifieke procedures. Omdat hij te maken krijgt met afwijkingen van de gangbare procedures moet hij snel, alert en oplossingsgericht te werk gaan. De ondernemer geeft leiding aan medewerkers in verschillende situaties. 	Ja
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De ondernemer beschikt over brede kennis, variërend van vaktechniek, bouwkunde, marketing, architectuur, kunstgeschiedenis, kleurenpsychologie tot decoratief schilderen en omgang met softwarepakketten. * De ondernemer moet brede kennis hebben van en inzicht hebben in (nieuwe ontwikkelingen in) de branche. * Kennis van regelgeving op het gebied van vaktechniek, Arbo, milieu en veiligheid. * Vakkennis betreft onder andere kennis van beschermingssystemen, ondergronden, vastgoedonderhoud, vakterminologie, digitale mogelijkheden, bouwkundige constructies en beglazingssystemen, bestek en tekening lezen, inspectie en NEN-normen, meetmethoden en inspectie, bouwfysica (beperkt), financiële kengetallen, geautomatiseerde calculatieprogramma's, presentatievormen en -middelen, leverings- en inkoopvoorwaarden, (duurzame) materialen, kleuren, stijlen en trends, technieken en hulpmiddelen, kwaliteitszorgsystemen, marketing en bedrijfskundige theorieën, personeelsbeleid en -instrumenten, logistieke principes, didactische vaardigheden, BPV-richtlijnen. 	Ja
Toepassen van kennis	De ondernemer past zijn kennis onder andere toe in de communicatie met anderen maar ook in het werken met diverse softwarepakketten, het calculeren en maken van onderhouds-scenario's, plannen, leiding geven, enzovoorts.	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Elk project is uniek en verschilt qua locatie, opdrachtgever, omstandigheden en voorstel. Dat betekent dat de ondernemer zich per project moet verdiepen in en helder moet communiceren over wat er speciaal is. * Binnen het project doen zich regelmatig wijzigingen of onvoorziene gebeurtenissen voor. De ondernemer moet kunnen afwegen of hij dat zelf of met anderen kan bijsturen. Creativiteit is vaak vereist om vanuit de afwegingen tussen tijd, kosten en kwaliteit, toch tot een goede oplossing te komen. 	Ja

Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Hij staat open voor nieuwe ontwikkelingen binnen het vakgebied en past deze toe.	Ja
Informatievaardigheden	<p>* De ondernemer verzamelt relevante en voldoende informatie over de mogelijkheden van het bedrijf, de externe projectvoorwaarden en de technische uitvoeringsvoorwaarden, zodat hij over alle noodzakelijke informatie beschikt. Hij toetst de gegevens uit het projectdossier op volledigheid en juistheid, zodat deze indien nodig kunnen worden aangevuld en/of aangepast. Hij ordent en structureert alle verzamelde informatie en legt de informatie nauwkeurig en volledig vast, zodat deze kan worden gearchiveerd in een projectdossier.</p> <p>* De ondernemer stelt op basis van de verzamelde informatie een plan van aanpak op dat zowel technische als financiële informatie bevat. Indien van toepassing formuleert hij alternatieven. Hij legt alle informatie vast in een rapportage.</p>	Ja
Communicatievaardigheden	De ondernemer moet beschikken over goede communicatievaardigheden. Hij moet kunnen samenwerken en overleggen met hele verschillende personen. Richting klant moet hij overtuigen, rapporteren, presenteren en onderhandelen. Hij begeleidt mensen en stuurt hen aan.	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	De ondernemer heeft een initiërende, beleidsbepalende, aansturende en uitvoerende rol. Zijn eerste verantwoordelijkheid is de continuïteit van zijn bedrijf. Verder is hij zowel voor zijn eigen takenpakket als voor dat van zijn medewerkers verantwoordelijk.	Ja
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

37. Ondernemer detailhandel

<p>Naam kwalificatiedossier: Ondernemer detailhandel Naam kwalificatie: Ondernemer detailhandel Crebonummer: 90290 Kenniscentrum: KCH</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	4	Ja
Aantal werkprocessen	26	Ja
Aantal competenties	13	Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<p>* De ondernemer detailhandel werkt als zelfstandige in de detailhandel in uiteenlopende winkelformules binnen het MKB in zowel de food als non-food sector. Hij geeft leiding aan een kleine onderneming. De ondernemer detailhandel voert veel werkzaamheden in de winkel zelf uit en wordt daarbij soms ondersteund door medewerkers. Voor een aantal activiteiten, zoals enkele beleidsmatige taken en netwerken, zoekt de ondernemer buiten de winkel contacten met</p>	Nee

	<p>betrokkenen.</p> <ul style="list-style-type: none"> * De ondernemer detailhandel krijgt te maken met een aantal dilemma's. Hij moet een juist evenwicht vinden tussen klantvriendelijkheid en ondernemingsbelang. Hij moet afwegen hoeveel tijd hij kan besteden aan de klant, zijn medewerkers, relaties, beleidstaken en operationele taken, zonder dat de belangen van de organisatie in het geding zijn. Hij weegt af wanneer hij taken kan delegeren en wanneer hij ze zelf uit moet voeren. Tot slot is het bij het aansturen en begeleiden van medewerkers van belang dat de ondernemer detailhandel zich zowel laat leiden door de persoonlijke belangen van de werknemer als de belangen van de onderneming. 	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Voor het uitoefenen van het beroep zijn specialistische kennis en vaardigheden, aangevuld met theoretische kennis van het werkveld en beroep nodig. * Daarnaast zijn specialistische kennis en vaardigheden over bedrijfsvoering nodig ten aanzien van het ondernemerschap. 	Ja
Toepassen van kennis	De ondernemer detailhandel past zijn kennis en inzicht toe op veel terreinen. Voor het voeren van een goed beleid stelt hij bijvoorbeeld een ondernemingsplan op met alle ideeën, gegevens en cijfers die van belang kunnen zijn. Hij formuleert het beleid op het gebied van commercie, financiën, organisatie, personeel en logistiek.	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De ondernemer detailhandel combineert en bedenkt oplossingsgerichte procedures om zijn onderneming op te zetten, voort te zetten of uit te breiden. * Hij anticipeert doelgericht, creatief en op flexibele wijze op veranderingen in de markt om de positie van de onderneming te versterken. 	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Toenemende complexiteit van producten en snellere productverandering door technologische ontwikkelingen vragen van de ondernemer detailhandel een actieve houding om bij te blijven op het gebied van trends en ontwikkelingen.	Ja
Informatievaardigheden	De ondernemer detailhandel analyseert bijvoorbeeld de cijfermatige gegevens grondig en maakt logische gevolgtrekkingen uit de beschikbare informatie en plannen met betrekking tot investeringen, kosten en opbrengsten, zodat een duidelijke en realistische begroting en budgetten opgesteld worden.	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De ondernemer detailhandel moet goed kunnen communiceren met klanten, medewerkers en toeleveranciers. Aan medewerkers geeft hij heldere instructies en constructieve feedback. Met klanten voert hij verkoopgesprekken. Met toeleveranciers onderhandelt hij. * Engels of Duits: 5 vaardigheden B1. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De ondernemer detailhandel heeft een uitvoerende en aansturende rol. * De ondernemer detailhandel is verantwoordelijk voor zijn eigen takenpakket, voor zijn medewerkers en de resultaten van zijn onderneming. Hij voert taken op eigen initiatief uit. * De ondernemer detailhandel is verantwoordelijk voor het uitzetten van lijnen op het gebied van commercie, financiën en logistiek, zodat de onderneming gezond is en blijft. Het 	Ja

	assortiment en de voorraad zijn bepaald en ondernemingsdoelstellingen worden behaald. Ook is hij verantwoordelijk voor zijn eigen netwerk en het opbouwen van een (organisatie) imago. Verder zorgt hij voor een goede werkomgeving en draagt hij verantwoordelijkheid voor een goed verloop van de operationele werkzaamheden.	
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

38. Manager/ondernemer horeca

Naam kwalificatiedossier: Ondernemer horeca/bakkerij Naam kwalificatie: Manager/ondernemer horeca Crebonummer: 90303 Kenniscentrum: Kenwerk		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	4	Ja
Aantal werkprocessen	40	Ja
Aantal competenties	19	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Ja, Verklaring Sociale Hygiëne (Bron: Regeling bewijsstukken sociale hygiëne Drank- en Horecawet, behorende bij de Drank & Horecawet, van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, in werking getreden met ingang van 1 januari 1996.)	Ja
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De Manager/ondernemer horeca is eigenaar van een bedrijf in de maaltijdverstreckende sector en/of in de logiesverstreckende sector. * Het ontwikkelen van beleid, het vertalen van beleid in plannen, leidinggeven aan personeel en het bewaken van processen en resultaten zijn gecompliceerde werkzaamheden met veel risico's voor het bedrijf of de vestiging. Bovendien zijn de problemen die bij de uitvoering van deze werkzaamheden kunnen ontstaan zeer divers, onvoorspelbaar en uniek. Hierdoor kunnen ontstane problemen niet worden opgelost met alleen routinematige en standaardprocedures. Ze vereisen meer specialistische kennis en specifieke en aangepaste procedures en oplossingen. * De complexiteit neemt verder toe als gevolg van: <ul style="list-style-type: none"> • meer inzet van ICT (bv geautomatiseerde tapsystemen, computerkassa's en moderne media); • meer buitenlandse gasten en werknemers; • kritischer consumenten die meer maatwerk en hogere kwaliteit willen en bewuster omgaan met veiligheid en gezondheid; • meer veiligheidsproblemen. 	Ja

Kennis	De Manager/ondernemer horeca heeft specialistische kennis nodig op veel gebieden onder andere kennis van analysemethoden en (moderne) communicatiemiddelen, de markt, de trends en ontwikkelingen, een ondernemingsplan, wet- en regelgeving, contracten, ondernemingsvormen, financiën, een activiteitenplan, marketing, marktontwikkelingen, klanten, producten, imago en pr, arbeidsvoorwaardenbeleid en wettelijke en cao-bepalingen, betalingsvoorwaarden, het inkoopproces en offertes, leveringsvoorwaarden, voorraadbeheer, accountmanagement, facturering en betalingen, financiële rapportages, administratie-/registratiesysteem, producten, voorraadbeheer, personeelsmanagement en -technieken, leiderschapstijlen, overlegvormen, planningen en werkroosters, sociale hygiëne, verzekeringen en belastingen, wettelijke regels en voorschriften op het gebied van hygiëne, veiligheid, milieu en arbeidsomstandigheden, kwaliteitsniveaus en -procedures, presentatietechnieken, dieetleer, doelgroepen, reserveringenprocedures, tafelzetting, dranken, gerechten, menudelen, gerechtenopbouw en -bereiding en combinaties van dranken en gerechten, etiquette, kassasystemen, kwaliteitsnormen, materialen en middelen (soorten en typen, functie, gebruik, onderhoud, risico's en te treffen veiligheidsmaatregelen), bedrijfshulpverlening, procedures en technieken voor het verwijderen van afval en het veilig schoonmaken van keukenapparatuur en -machines, het boekings- en /of reserveringssysteem.	Ja
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De Manager/ondernemer horeca toont operationele effectiviteit: hij is dus gericht op resultaten, organiseert processen, heeft overzicht, delegeert taken, corrigeert medewerkers en controleert kwaliteit en resultaten van werkzaamheden. * Hij staat open voor innovaties en ontwikkelt baanbrekende ideeën. Hij durft risico's te nemen en kan handelen in onzekere situaties. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	De manager/ondernemer horeca analyseert (mogelijke) problemen en/of stagnatie in de processen, procedures en routing op de werkvloer op doelmatigheid, effectiviteit en rendement en bedenkt haalbare voorstellen om de processen te verbeteren en de kosten terug te dringen.	Ja
Leer- en ontwikkel-vaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Door veranderd en strenger overheidsbeleid en meer inzet van ICT zal de ondernemer/manager in de horecabranche steeds bij moeten leren.	Ja
Informatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De manager/ondernemer horeca analyseert relevante informatie over de markt, financiën, wet- en regelgeving, de groeistrategie en de positionering van het hotel of restaurant op de markt en bepaalt de consequenties van deze informatie voor de bedrijfsformule, doelstellingen en het beleid van het hotel of restaurant, zodat hij gefundeerde beslissingen kan nemen over de onderneming. * Hij verwerkt deze informatie in een volledig, nauwkeurig en logisch gestructureerd ondernemingsplan. 	Ja

Communicatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De Manager/ondernemer horeca beschikt over goede communicatievaardigheden. Hij communiceert met personeel, klanten, maar ook met (officiële) instanties. Daarnaast is hij in staat om gedetailleerde teksten te schrijven met informatie en argumentatie voor beleid en plannen. Tot slot is hij ook in staat om relatief complexe teksten te lezen over bijvoorbeeld wettelijke richtlijnen of informatiebrochures van formele instanties. * Engels en een tweede MVT: 2 vaardigheden op B1 en 3 vaardigheden op A2. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De Manager/ondernemer horeca vervult een beleidsbepalende, een leidinggevende, een delegerende en een bewakende of toezichhoudende rol. Ook heeft de Manager/ondernemer horeca een controlerende en stimulerende rol op basis van het gastvrijheidsconcept en sociaal-hygiënisch beleid. Tot slot vervult hij de rol van uitvoerder, hij is immers actief betrokken bij de uitvoering van de periodieke en de dagelijkse werkzaamheden. * Hij is, als zelfstandige, zelf verantwoordelijk voor het optimaal functioneren van het bedrijf. * Hij is de eindverantwoordelijke voor het beleid, de dienstverlening en de commerciële resultaten van het bedrijf. 	Ja
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

39. Onderwijsassistent

Naam kwalificatiedossier: Onderwijsassistent Naam kwalificatie: Onderwijsassistent Crebonummer: 93500 Kenniscentrum: Calibris		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	3	Nee
Aantal werkprocessen	13	Nee
Aantal competenties	16	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De onderwijsassistent werkt met meerdere groepen leerlingen of deelnemers in basis-, voortgezet -, speciaal - of beroepsonderwijs of in de volwassenen educatie. * De onderwijsassistent maakt meestal deel uit van een team van leraren. Daarbinnen voert hij zijn taken uit gericht op de ondersteuning van het onderwijsleerproces. * De onderwijsassistent heeft verschillende soorten werk. Dit kan complex zijn: het gaat om zowel pedagogische als didactische doelen én het werk is wisselend tussen individuele leerlingen en groepen. Een onderwijsassistent gaat om met onverwachte situaties, neemt beslissingen, maakt keuzes bij dilemma's en improviseert. Hij zoekt de balans tussen leiden en begeleiden (responsiviteit). Maar hij zorgt ook voor een evenwicht tussen veiligheid (fysiek als psychisch) en structuur 	Ja

	<p>aan de ene kant en uitdaging en ruimte voor initiatief voor leerling(en) aan de andere kant.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Organisatorische taken zijn complex: bijvoorbeeld omdat de activiteiten of evenementen die hij daarvoor uitvoert moeilijk zijn. Of doordat hij te maken heeft met een veelheid aan belangen bij actoren in commissies. 	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Om zijn taken (op inhoudelijk, didactisch, methodisch of organisatorisch terrein) uit te voeren heeft de onderwijsassistent specialistische kennis nodig onder andere op de volgende gebieden: vakinhoud van leergebieden, doelgroepen, doelen van leeractiviteiten, eenvoudige didactiek, ontwikkelingspsychologie, bedrijfsculturen, conflicthantering en omgaan met agressie, groepsprocessen, leerstijlen en leergebieden, activerende leeromgeving, regelgeving op het gebied van veiligheid, ARBO, milieu, ergonomie, kwaliteitszorg, hygiëne, (ortho)pedagogiek. * Onderwijsassistenten moeten ook beschikken over kennis op een praktisch niveau over beperkingen als bijvoorbeeld dyslexie en autisme en aangepaste instructie- en didactische methoden voor deze leerlingen/deelnemers. * Tevens moeten onderwijsassistenten enige kennis hebben van de professionele (zorg)infrastructuur waar scholen een plaats in hebben. 	Nee
Toepassen van kennis	Een onderwijsassistent werkt resultaatgericht, efficiënt, methodisch en veilig. Hij werkt kosten- en milieubewust (bijvoorbeeld met materiaal). Hij werkt hygiënisch en ergonomisch verantwoord (bijvoorbeeld bij het verzorgen van leerlingen).	Nee
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Bij het werk van de onderwijsassistent is creativiteit (vindingrijkheid) wenselijk: vooral als hij moet reageren op agressie of in conflictsituaties. Omgaan met agressie vraagt dan: signaleren, voorkomen, ermee omgaan en ervan leren. De onderwijsassistent plant en regelt de werkzaamheden ter voorbereiding van activiteiten in een logische volgorde waarbij de tijd effectief en efficiënt ingedeeld wordt en houdt daarbij rekening met de mogelijkheden, omstandigheden, beschikbare tijd en afspraken, zodat de activiteiten effectief en efficiënt worden georganiseerd. 	Ja
Leer- en ontwikkel-vaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: De onderwijsassistent leest vakliteratuur en volgt bijscholingen. Hij vraagt om feedback over zijn eigen functioneren en geeft feedback aan anderen. Hij stelt samen met zijn leidinggevende een persoonlijk ontwikkelplan op en voert dit uit. Hij neemt deel aan inhoudelijke discussies met collega's en anderen over het beroep en levert zo een bijdrage aan visieontwikkeling van de beroepsuitoefening.	Ja
Informatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De onderwijsassistent verzamelt met behulp van diverse bronnen, relevante informatie over de doelgroep, beschikbare middelen en mogelijke activiteiten, zodat de activiteit aansluit bij de doelgroep, de beschikbare middelen en mogelijkheden. * De onderwijsassistent neemt veel, snel en bruikbare informatie op, gericht op de observatie-opdracht en rapporteert vervolgens zo objectief mogelijk om zodoende informatie te kunnen overleggen die bijdraagt aan de 	Nee

	beeldvorming ten aanzien van de individuele leerling / deelnemer en groepen leerlingen/deelnemers.	
Communicatievaardigheden	Een onderwijsassistent is sociaal, begripvol en integer en kan goed communiceren. * Engels: 5 vaardigheden B1.	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	* Een onderwijsassistent is zowel assisterend als uitvoerend. Hij heeft geen zelfstandige verantwoordelijkheid binnen het onderwijsproces (het lesgeven). Hij assisteert de leraar, leraren of het team. Deze assistentie doet hij onder de verantwoordelijkheid van de leraar of teamleider. * De taken van de onderwijsassistent bestaan uit 3 soorten werkzaamheden: <ul style="list-style-type: none"> • pedagogisch-verzorgende werkzaamheden: werkzaamheden gericht op hygiëne, veiligheid en verzorging; • pedagogisch-didactische werkzaamheden: begeleidende werkzaamheden gericht op taken rondom het primaire proces en op deeltaken binnen het onderwijsproces; • technisch-instrumentele werkzaamheden: werkzaamheden inzake het ontwikkelen en verzorgen van lessen, gericht op het aanleren van beroepsvaardigheden van leerlingen. * De onderwijsassistent is een volwaardig medewerker in de onderwijsorganisatie; hij is daarom zelf verantwoordelijk voor de organisatie(deel)taken die hij daarin verricht. Uitvoerend werkt hij veelal zelfstandig binnen de gegeven taakstelling vanuit de school.	Nee
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

40. Opticien/manager

Naam kwalificatiedossier: Optiek Naam kwalificatie: Opticien/manager Crebonummer: 93651 Kenniscentrum: SVGB		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	5	Ja
Aantal werkprocessen	38	Ja
Aantal competenties	16	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	* De opticien/manager werkt in een optiekbedrijf. Hij werkt in de refractieruimte, de verkoopruimte en de werkplaats van het optiekbedrijf. Hij is meestal (filiaal)manager in een ketenbedrijf. * Voor een deel van de werkzaamheden van de opticien/manager bestaan standaard werkwijzen, zoals het afpassen en afleveren van (zonne)brillen en het bevorderen van de verkoop. Andere werkzaamheden zijn complexer aangezien ze	Nee

	<p>veel keuzemomenten kennen, zoals het uitvoeren van de oogmeting, het verkopen en adviseren, bij het assembleren en repareren van (zonne)brillen en het afhandelen van klachten.</p> <ul style="list-style-type: none"> * De opticien/manager herkent signalen uit de markt, combineert deze op juiste wijze en vertaalt ze naar de eigen beroepspraktijk. Ook doet hij op basis van de financiële gegevens strategische voorstellen. Hij stelt prioriteiten en maakt heldere en realistische plannen. 	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * Voor het werk van de opticien/manager is veel specialistische (optiek-)kennis nodig, inclusief kennis over materialen, machines en gereedschappen, technieken en procedures. * Daarnaast moet de opticien/manager voldoende kennis van mode en vormgeving en verkooptechnieken hebben. * Tot slot vergen de managementtaken kennis van marketing, financiën, relevante wetgeving, werving en selectie en leiderschapsstijlen. 	Ja
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De opticien/manager past zijn specialistische (optiek-) kennis toe bij het onderzoeken van de ogen van de klant en het maken en repareren van hulpmiddelen. Daarbij maakt hij gebruik van een grote diversiteit aan gereedschappen, hulpmiddelen en machines. * De opticien/manager zorgt er steeds voor dat hij op adequate en rendabele wijze zijn managementtaken uitoefent, zonder daarbij te veel concessies te moeten doen aan zijn vakmatig handelen als opticien en andersom. 	Nee
Probleem-oplossende vaardigheden	<p>Bij klachten stelt de opticien/manager op klantvriendelijke wijze vragen aan de klant om informatie te krijgen, toetst de informatie op betrouwbaarheid en volledigheid, maakt logische gevolgtrekkingen en stelt aan de klant oplossingen en alternatieven voor, zodat de klant het gevoel heeft serieus genomen te zijn.</p>	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	<p>Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: De opticien/manager volgt regelmatig cursussen en nascholingsactiviteiten zodat hij op de hoogte blijft van zijn vak en de nieuwe technologische mogelijkheden.</p>	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De opticien/manager analyseert de vraag uit de markt, de concurrentie, de technologische, maatschappelijke, economische en politieke ontwikkelingen, de kenmerken van de doelgroepen en de positie van zijn (op te zetten) onderneming ten opzichte van andere ondernemingen. Op basis hiervan weegt de opticien/manager de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen tegen elkaar af. * De opticien/manager inventariseert de klachten en klanthistorie, stelt op basis van zijn vakmatige inzicht de relevante vragen en voert de relevante metingen uit om de benodigde informatie boven tafel te krijgen. Hij interpreteert de gemeten waarden om te bepalen of het meetproces volbracht is of dat nog controlemetingen moeten worden uitgevoerd. 	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De Opticien/manager stelt de klant op zijn gemak, stelt relevante vragen, geeft heldere informatie en beantwoordt vragen van de klant. * Hij onderhandelt met leveranciers. 	Ja

	<ul style="list-style-type: none"> * Hij stelt diverse plannen op (bijvoorbeeld een marketingplan) en schrijft offertes. * Engels op B1 (2 vaardigheden) en A2 (3 vaardigheden). 	
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De opticien/manager heeft een uitvoerende rol. Hij is verantwoordelijk voor het eigen werk en speelt in op wisselende en onverwachte omstandigheden. De werkzaamheden voert hij zelfstandig uit. * Hij is verantwoordelijk voor het samenwerken met en aansturen van mensen tijdens de uitvoer van werkzaamheden. Ook neemt hij verantwoordelijkheid voor het afhandelen van klachten. * De opticien/manager is verantwoordelijk voor het leiden van een bedrijf en het aansturen van het personeel, op basis van geformuleerd beleid. 	Nee
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

41. Manager paardensportbedrijf

Naam kwalificatiedossier: Paardensport Naam kwalificatie: Manager paardensportbedrijf Crebonummers: 97242 Kenniscentrum: Aequor		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	6	Ja
Aantal werkprocessen	24	Ja
Aantal competenties	24	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De manager paardensportbedrijf is als ondernemer of als manager werkzaam in een manege of ander paardensportbedrijf. Hij voert zijn werkzaamheden uit in de stal, de rijbak en op kantoor. * Het beroep van de manager paardensportbedrijf wordt gekenmerkt door afwisselende werkzaamheden op het gebied van de bedrijfsvoering, het leiding geven aan mensen en processen en het uitvoeren van dagelijkse werkzaamheden. Hierbij moeten besluiten genomen worden op basis van steeds wisselende bedrijfsomstandigheden. Hij anticipeert op ontwikkelingen in de markt en in de maatschappij. Daarnaast vereist het werken met levende dieren een constante oplettendheid. Hij schat bij onverwachte situaties in wanneer het nodig is dat hij van de standaardinstructies afwijkt en een deskundige moet inschakelen. 	Ja
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De manager paardensportbedrijf moet beschikken over feitelijke en theoretische kennis in een brede context voor zijn werkgebied. Het gaat daarbij onder andere om kennis over anatomie en fysiologie van het paard, voedingsleer, ziekteleer, ethische maatstaven voor dierenwelzijn, trainingsleer, didactiek, pedagogiek, rijtechniek, coachingsvaardigheden, bedrijfsrichtlijnen/procedures/wet- 	Ja

	<p>en regelgeving/reglementen FNRS, bedrijfshulpverlening, hulpmiddelen en materialen, consumentenrecht, Arbo, milieu, veiligheid, zorgsystemen, kwaliteitsmanagement en competentieontwikkeling bij medewerkers.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Ook heeft hij kennis op het gebied van automatisering nodig omdat er steeds meer gebruik wordt gemaakt van digitale hulpmiddelen. * Voorts heeft de manager paardensportbedrijf organisatievermogen nodig en kennis van de media, financiële bedrijfsvoering, leidinggeven, markt, marketing, ondernemingsplan en planning. 	
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De manager paardensportbedrijf informeert en instrueert medewerkers voorafgaand en tijdens de werkzaamheden over de te verrichten taken, de prioriteiten, de productiviteits- en kwaliteitsnormen en de te behalen resultaten. Hij bewaakt de voortgang van de werkzaamheden en ziet erop toe dat de medewerkers de werkzaamheden uitvoeren conform de gemaakte afspraken, bedrijfsprocedures en de eisen met betrekking tot Arbo, veiligheid en milieu. Hij geeft feedback aan medewerkers met betrekking tot hun werk en hun handelen. * Hij formuleert duidelijke, concrete en uitdagende doelen voor de ruiters, stelt het trainingsprogramma ruim van te voren op en houdt bij het opstellen van het programma rekening met actuele mogelijkheden, omstandigheden en afspraken. Daarnaast ontwikkelt hij programma's die rekening houden met mogelijk veranderende omstandigheden en mogelijke problemen. Ook schat hij de benodigde tijd voor activiteiten realistisch in, stelt indicatoren vast om voortgang te meten en is zich voortdurend bewust welke zaken een positief of negatief effect op de voortgang kunnen hebben, zodat de training optimaal verloopt. * Hij speelt flexibel in op wisselende interne en externe omstandigheden. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Hij schat de ernst van klachten in en onderzoekt de oorzaak van de klacht. Hij gaat na met welke oplossingen de klachten kunnen worden opgelost, en bepaalt op welke wijze de klacht wordt afgehandeld. * Hij komt met haalbare oplossingen wanneer er maatregelen genomen moeten worden om de financiële situatie bij te sturen. 	Nee
Leer- en ontwikkel-vaardigheden	<p>Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Hij toont interesse in nieuwe ontwikkelingen op het vakgebied, onderneemt stappen om vakkennis en vaardigheden steeds goed bij te houden en te ontwikkelen, ziet fouten als een kans om te leren en te verbeteren, gaat op zoek naar feedback over prestaties (bijvoorbeeld van collega's), gebruikt feedback om de eigen effectiviteit te vergroten, maakt gebruik van training en andere mogelijkheden en kansen voor verdere ontwikkeling.</p>	Ja
Informatie-vaardigheden	<p>Hij analyseert bijvoorbeeld bij het opstellen van het trainingsprogramma de beschikbare (cijfermatige en/of verbale) gegevens grondig en zoekt uit wat de betekenis is van gegevens. Daarnaast maakt hij logische gevolgtrekkingen uit beschikbare informatie en maakt rationele inschattingen die gebaseerd zijn op</p>	Ja

	beschikbare feiten, weegt voor- en nadelen goed tegen elkaar af en bekijkt verschillende alternatieven en hun consequenties alvorens tot een conclusie te komen voor het optimale trainingsprogramma.	
Communicatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De manager paardensportbedrijf beschikt over gesprekstechnieken en is plezierig en duidelijk in de omgang met leerlingen en bezoekers. Hij geeft heldere instructie en beantwoordt vragen adequaat. * Daarnaast geeft hij ruiters heldere, eerlijke en constructieve feedback over hun functioneren en hun prestaties, stimuleert ruiters om kritisch naar zichzelf te kijken en motiveert de ruiters hun best te doen en uitdagingen aan te gaan, zodat ze hun doel bereiken. * Eén MVT (4 keer B1 en 1 keer A2) en één MVT (4 keer A2 en 1 keer A1). 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De manager paardensportbedrijf heeft een leidinggevende en coördinerende rol. Hij geeft leiding aan mensen en processen. * Hij werkt zelfstandig en is verantwoordelijk voor de totale bedrijfsvoering en de bedrijfsresultaten en voor de continuïteit van het manegebedrijf. Afhankelijk van de grootte van het bedrijf heeft hij ook uitvoerende taken en in dat geval moet hij een balans vinden tussen deze taken en de bedrijfsvoering. * Bij het geven van instructie heeft hij een begeleidende en stimulerende rol en is verantwoording verschuldigd aan degene in wiens opdracht hij de training verzorgt. Hij geeft zelfstandig training/les en coacht of begeleidt de ruiters bij wedstrijden. 	Ja
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

42. Instructeur paardensport IV

Naam kwalificatiedossier: Paardensport Naam kwalificatie: Instructeur paardensport IV Crebonummer: 97241 Kenniscentrum: Aequor		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	5	Ja
Aantal werkprocessen	20	Ja
Aantal competenties	22	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De instructeur paardensport IV werkt in het paardensportbedrijf, de rijvereniging of voor een privé-klant. Hij voert zijn werkzaamheden uit in de stal, de rijbak en op kantoor en ook op locatie bij evenementen en wedstrijden. * De instructeur paardensport IV werkt veelal in de top van de breedtesport, maar kan ook met qua vaardigheid en interessenniveau heterogeen samengestelde groepen ruiters te maken krijgen. Hij kent een diversiteit aan werkzaamheden. 	Nee

	Naast de sporttechnische aspecten in zijn werk heeft hij ook te maken met de organisatorische kant, hiertussen moet hij een goede balans vinden.	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De instructeur paardensport IV moet beschikken over feitelijke en theoretische kennis in een brede context voor zijn werkgebied. Het gaat daarbij onder andere om kennis over anatomie en fysiologie van het paard, voedingsleer, ziekteleer, ethische maatstaven voor dierenwelzijn, trainingsleer, didactiek, pedagogiek, rijtechniek, coachingsvaardigheden, bedrijfsrichtlijnen/procedures/wet- en regelgeving/reglementen FNRS, bedrijfshulpverlening, hulpmiddelen en materialen, consumentenrecht, milieu, veiligheid en zorgsystemen. * Ook heeft hij kennis op het gebied van automatisering nodig omdat er steeds meer gebruik wordt gemaakt van digitale hulpmiddelen. * Voorts heeft de instructeur paardensport IV organisatievermogen nodig en kennis van de media, communicatieleer, financiële bedrijfsvoering, leidinggeven, markt, marketing, activiteitenplan en planning en administratie- en registratiesystemen. 	Ja
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De instructeur paardensport IV past zijn kennis toe, bijvoorbeeld bij het uitvoeren van het trainingsprogramma, rekening houdend met de specifieke eigenschappen van de combinatie ruiter/paard en eventueel de groep. Hierbij zorgt hij dat de doelstellingen met betrekking tot de rijtechniek, de mentale instelling van de ruiter en de conditie van paard en ruiter geïntegreerd aan bod komen. Hij draagt tijdens de instructie zorg voor het voorkomen van calamiteiten en creëert een veilige werkomgeving voor ruiter, paard en omgeving. 	Nee
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Hij blijft onder druk of spanning van wedstrijden objectief in het beoordelen van problemen. * Hij geeft bij evenementen prioriteit aan zorgen en problemen van het publiek. * Hij houdt bij trainingsprogramma's rekening met problemen. * Hij controleert de conditie van de dieren en signaleert afwijkingen en ziekten. Hij schat in welke paarden op welk moment welke verzorging nodig hebben. Hij schakelt zo nodig specialistische hulp in. 	Nee
Leer- en ontwikkel-vaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Hij toont interesse in nieuwe ontwikkelingen op het vakgebied, onderneemt stappen om vakkennis en vaardigheden steeds goed bij te houden en te ontwikkelen, ziet fouten als een kans om te leren en te verbeteren, gaat op zoek naar feedback over prestaties (bijvoorbeeld van collega's), gebruikt feedback om de eigen effectiviteit te vergroten, maakt gebruik van training en andere mogelijkheden en kansen voor verdere ontwikkeling.	Ja
Informatie-vaardigheden	Hij analyseert de beschikbare trainingsgegevens grondig, zoekt uit wat de betekenis is van gegevens, legt relaties tussen gegevens, patronen, mogelijke oorzaken en effecten, combineert verschillende soorten gegevens tot relevante informatie, maakt logische gevolgtrekkingen uit beschikbare informatie en bekijkt verschillende alternatieven en hun	Ja

	consequenties alvorens tot conclusies en plannen te komen.	
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De instructeur paardensport IV beschikt over gesprekstechnieken en is plezierig en duidelijk in de omgang met leerlingen en bezoekers. Hij geeft heldere instructie en beantwoordt vragen adequaat. * Daarnaast geeft hij ruiters heldere, eerlijke en constructieve feedback over hun functioneren en hun prestaties, stimuleert ruiters om kritisch naar zichzelf te kijken en motiveert de ruiters hun best te doen en uitdagingen aan te gaan, zodat ze hun doel bereiken. * Eén MVT (4 keer B1 en 1 keer A2) en één MVT (4 keer A2 en 1 keer A1). 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De instructeur paardensport IV heeft een coördinerende en leidinggevende rol en is verantwoording verschuldigd aan degene in wiens opdracht hij de training verzorgt. * Hij werkt zelfstandig en is verantwoordelijk voor meewerkende instructeurs en begeleiders. * De instructeur paardensport IV is meestal verantwoordelijk voor training en coaching van de selectieteams of -ruiters. Hij is binnen de vereniging of het bedrijf vaak de hoogst gekwalificeerde trainer. * Op basis van zijn verantwoordelijkheden adviseert hij de technische commissie van de vereniging over zaken als het technische beleid waaronder de doorstroming van ruiters. Hij scout talenten en beoordeelt het ontwikkelingspotentieel van de combinatie ruiter/paard. In verenigingen die zich professionaliseren, kan hij ook aangesteld worden als de verantwoordelijke voor ontwikkeling en uitvoering van het sporttechnische beleid. 	Nee? (Niet duidelijk of hij ook processen aanstuurt.)
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

43. Dierenhouder hokdieren

44. Melkveehouder

<p>Naam kwalificatiedossier: Productiedieren Naam kwalificaties: Dierenhouder hokdieren en Melkveehouder (vanwege grote overlap tussen de beschrijvingen van deze kwalificaties, zijn deze hier in één analysekader opgenomen) Crebonummers: Dierenhouder hokdieren: 97712, Melkveehouder: 97713 Kenniscentrum: Aequor</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	Dierenhouder hokdieren: 4 Melkveehouder: 4	Ja
Aantal werkprocessen	Dierenhouder hokdieren: 21 Melkveehouder: 23	Ja
Aantal competenties	Dierenhouder hokdieren: 15 Melkveehouder: 15	Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	* De dierenhouder hokdieren werkt binnen de primaire sector en kan werkzaam zijn op een varkens-, pluimvee-, vleesvee-, konijnen-, pelsdierenhouderij of viskwekerij waar de dieren gehouden worden voor de productie van dier(product)en, of	Ja

	<p>in de dienstverlenende sector als ondernemer of als leidinggevende in een bedrijf waar recreatiedieren gehouden worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> * De melkveehouder werkt in de primaire sector op een rundvee-, geiten-, paarden- of schapenhouderij waar de dieren gehouden worden voor melkproductie. * De dierenhouder hokdieren en de melkveehouder krijgen te maken met enerzijds routinematige handelingen, anderzijds met bijzondere omstandigheden die een aangepaste aanpak vragen. De beginnend beroepsbeoefenaar komt regelmatig in situaties die nieuw voor hem zijn. * Het managen van de bedrijven is een complexe taak. Het merendeel van de bedrijven levert een product af dat bedoeld is voor menselijke consumptie waaraan hoge kwaliteitseisen gesteld worden. De dierenhouder hokdieren en de melkveehouder hebben met veel tegenstrijdige belangen te maken. Hun taak wordt gekenmerkt door een continu zoek- en keuzeprocess. Zij moeten anticiperen op ontwikkelingen en wisselende omstandigheden, hier flexibel en creatief mee omgaan en op basis daarvan keuzes maken om de bedrijfsvoering voortdurend te optimaliseren. 	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De dierenhouder hokdieren en de melkveehouder hebben specialistische kennis en vaardigheden nodig van het werkveld en de bedrijfsvoering, waaronder: kennis van bedrijfsprocedures, biologische en scheikundige aspecten rondom voeren, kwaliteitseisen in de keten en de verantwoordelijkheden bij voedselveiligheid en diergezondheid, voerbehoefte van het dier, werking van apparatuur en hulpmiddelen, plannings, wetten met betrekking tot dierenwelzijn, arbeidsomstandigheden en veiligheid, geldende ethische maatstaven voor dierenwelzijn, verzorgingsbehoeften van en stressverlagende factoren voor het dier, gedrag van dieren, veel voorkomende ziekten en afwijkingen, wettelijke voorschriften rondom welzijn, gezondheid en hygiëne, registratiesystemen, reinigings- en ontsmettingstechnieken, klimaatbeheersing, inrichting en uitrusting van stallen en/of vervoermiddelen, markt, eigenschappen van dieren, fokmethoden, geboorteprocess en problemen rondom geboorte, genetische eigenschappen bij dieren, kwaliteitseisen in geboortebegeleiding en nazorg, vruchtbaarheidsaspecten, personeelsbeleid, ontwikkelingen in de sector, productieproces, financiën, logistieke processen, voorraadbeheer, de keten. * Voor de melkveehouder: kennis van melkwinning, bewaarcondities en (teelt en oogst van) voedergewassen. 	Nee? (Niet duidelijk hoe diep de ondernemers-kennis moet zijn.)
Toepassen van kennis	De dierenhouder hokdieren en de melkveehouder passen hun kennis op zodanige wijze toe dat zij efficiënt, productiegericht en met respect voor mens, dier en product werken: zij houden rekening met de wensen van de markt, het dierenwelzijn en de kwetsbaarheid en beperkte houdbaarheid van dierlijke producten. Tevens houden zij rekening met milieu-, veiligheids- en Arbeidsvoorschriften.	Ja?

Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De beginnende beroepsbeoefenaar zal doorgaans een beroep moeten doen op de deskundigheid van anderen bij situaties die nieuw voor hem zijn en om probleemoplossend vermogen vragen. * Hij signaleert op grond van vaktechnisch inzicht tijdig verschillen in gedrag, exterieur, voer- en wateropname; ook signaleert hij mogelijke risico's op epidemieën en treft passende voorzorgsmaatregelen, zodat afwijkingen en/of ziekten in een vroeg stadium geconstateerd worden en zodat het bedrijf optimaal beschermd is tegen uitbraak van ziekten. 	Nee
Leer- en ontwikkel-vaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Actief op de hoogte blijven van wet- en regelgeving met betrekking tot (voedsel)veiligheid, gezondheid, dierenwelzijn, identificatie en registratie, milieu, arbeid en sociale voorzieningen. En ook: het gebruik van geautomatiseerde systemen neemt in de veehouderij gestaag toe. De beroepsbeoefenaar veehouderij dient in staat te zijn deze moderne communicatiemiddelen te gebruiken.	Ja
Informatie-vaardigheden	De dierenhouder hokdieren en de melkveehouder analyseren relevante gegevens over de voer- en watervoorziening, voer- en wateropname en de verzorging grondig en trekken logische conclusies uit de beschikbare informatie waarbij zij rekening houden met de onderlinge samenhang tussen de verschillende gegevens zodat indien noodzakelijk onmiddellijk actie kan worden ondernomen bij afwijkende gegevens.	Ja
Communicatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Communicatieve vaardigheden zijn nodig voor verdeling van werkzaamheden, onderhandelen met leveranciers, netwerken en (indien van toepassing) instrueren van personeel. * Engels: 5 vaardigheden op niveau B1. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De dierenhouder hokdieren en de melkveehouder zijn eindverantwoordelijk voor het bedrijf. Zij hebben een beleidsbepalende en een beleidsbewakende rol, doorgaans in een familiebedrijf. Daarnaast zijn zij organiserend en coördinerend bezig. Afhankelijk van de omvang van het bedrijf hebben zij bovendien een coachende, adviserende en leidinggevende rol. Als ondernemer hebben zij een innovatieve en initiërende rol. * Zij werken zelfstandig en hebben om die reden te maken met een hoog afbreukrisico. * De beginnende beroepsbeoefenaar zal doorgaans een beroep moeten doen op de deskundigheid van anderen bij situaties die nieuw voor hem zijn en om probleemoplossend vermogen vragen. 	Ja? (Verantwoordelijkheid is zwaar, maar wel beroep op anderen.)
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

45. Manager verkoop reizen

Naam kwalificatiedossier: Reizen Naam kwalificatie: Manager verkoop reizen Crebonummer: 94100 Kenniscentrum: Kenwerk		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	5	Ja

Aantal werkprocessen	28	Ja
Aantal competenties	21	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De Manager verkoop reizen werkt in de reisbranche. De werk-/klantomgeving van de Manager verkoop reizen kan zowel Business-to-Business (B2B) als Business-to Consumer (B2C) zijn. Hij kan werkzaam zijn in de sector Vakantiereizen/Zakenreizen/Touroperating en binnen de verkoopkanalen reisbureau, contactcenter of internet. * De Manager verkoop reizen heeft te maken met wensen van klanten, het belang van de organisatie, het aanbod van leveranciers en de beschikbaarheid van vervoer en accommodatie. De Manager verkoop reizen moet onder tijdsdruk voortdurend prioriteiten stellen voor de inzet van het team en zichzelf. Dit als gevolg van de vrijwel continue aanwezigheid van klanten en de daarbij behorende verkoopgesprekken en de administratieve en financiële afhandeling van transacties. Hij vindt daarbij de balans in de tijdsverdeling tussen verkooptaken (merendeel van zijn tijd), leidinggevende taken en ontwikkelingsgerichte taken. * De Manager verkoop reizen moet adequaat en flexibel in kunnen spelen op steeds wisselende praktijksituaties en wisselende klantwensen en klanttypen. * Onvoorziene problemen op reisbestemmingen, diverse systemen van leveranciers en annuleringen en wijzigingen zorgen mede voor de complexiteit van het beroep. * De werkzaamheden van de Manager verkoop reizen zijn voor een deel routinematig en worden uitgevoerd conform de bedrijfsprocedures. Omdat hij te maken kan krijgen met afwijkingen van de gangbare procedures moet hij snel, alert en oplossingsgericht te werk kunnen gaan. * Door de opkomst van internet zijn klanten beter geïnformeerd, kritischer en veeleisender. * In zijn werk heeft de Manager verkoop reizen ook te maken met internationale klanten die hij veelal in het Engels te woord staat. 	Ja
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De Manager verkoop reizen moet beschikken over kennis van de reisbranche (waaronder reizen, bestemmingen, services en producten, doelgroepen en klanttypen, klantgedragingen en verwachtingen en reisbeleving), trends en ontwikkelingen daarin, maar ook kennis van zowel nationale als internationale ontwikkelingen die het reis- en koopgedrag van klanten kunnen beïnvloeden. * Voorts is kennis nodig van CAO-bepalingen van de branche, capaciteitsberekeningen en prognoses, planningen en werkroosters, managementstijlen, diverse wet- en regelgeving, commerciële, kwalitatieve en performance indicatoren, functieprofielen, inwerkprocedures, ontwikkelroutes, conflicthantering, verzuimbegeleiding, functionerings- en beoordelingsgesprekken, kwaliteitsniveaus en - procedures, overlegvormen, rapportagevormen, 	Ja

	vergadertechnieken, actieplan, bedrijfsplan of ondernemingsplan, bedrijfsvoering, budgetten, begrotingen en financiële administratie, marketing, promotie en marktonderzoek, personeelsbeleid, personeelsmanagement, personeelsplan en/of formatieplan, wervings- en selectiemethodieken, computersystemen.	
Toepassen van kennis	De Manager verkoop reizen past zijn kennis bijvoorbeeld toe bij het stellen van prioriteiten in de werkzaamheden, bepalen welke werkzaamheden wanneer uitgevoerd moeten worden, hoeveel medewerkers en middelen hiervoor nodig zijn en op basis van deze informatie opstellen van planningen en werkroosters, waarbij hij rekening houdt met kwaliteiten van medewerkers, klantvragen, type klantcontact en drukte.	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	Signaleert knelpunten in de uitvoering van de werkzaamheden, analyseert de situatie en het knelpunt en bepaalt hoe deze opgelost kan worden, zodat hij de medewerker gerichte aanwijzingen en instructies kan geven.	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: De manager verkoop reizen heeft de verantwoordelijkheid om zijn kennis op peil te houden, (actuele) trends en marktontwikkelingen in de reissector te volgen en nieuwe inzichten te delen met het team.	Ja
Informatievaardigheden	* De Manager verkoop reizen analyseert zaken die het bedrijf aangaan, weet uit een veelheid van informatie de belangrijkste informatie te halen en bepaalt op basis daarvan over welke zaken de medewerkers en het management geïnformeerd dienen te worden om hun werk te kunnen uitvoeren.	Ja
Communicatievaardigheden	De manager verkoop reizen is verkoopvaardig en heeft commerciële -, communicatieve -, sociale - en coachingsvaardigheden. * Engels (5 vaardigheden op B1) en een tweede MVT: 4 vaardigheden op B1 en 1 vaardigheid op A2.	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	* De rollen van de Manager verkoop reizen zijn sturend, leidinggevend, controlerend, signalerend, verkopend, coachend en ondernemend van aard. Ten aanzien van strategisch en financieel management heeft hij een uitvoerende en informerende rol. Ten aanzien van verkopen is hij ondernemend, informierend, sturend, adviserend, uitvoerend en controlerend van aard. * De Manager verkoop reizen is hiërarchisch verantwoordelijk voor (de resultaten van) het eigen team. Hij legt verantwoording af aan de centrale organisatie.	Nee
Totaalbeeld NLQF 5:		?

46. Sociaal-cultureel werker

<p>Naam kwalificatiedossier: Sociaal-cultureel werker Naam kwalificatie: Sociaal-cultureel werker Crebonummer: 91370 Kenniscentrum: Calibris</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	3	Nee
Aantal werkprocessen	14	Nee
Aantal competenties	8	Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De sociaal-cultureel werker werkt binnen de sector Sociaal Agogisch Werk op het gebied van: <ul style="list-style-type: none"> • recreatie, (buitenschoolse) opvang, sport en spel; • kunst, cultuur en amusement (waar onder culturele en kunstzinnige festivals); • educatie, burgerschapsvorming en (ambulante) jongerenwerk. * De sociaal-cultureel werker werkt vanuit een organisatie ten behoeve van een bevolkingsgroep of aan projecten. Hij werkt in of vanuit wijkaccommodaties. Hij werkt ook in de maatschappelijke en in de buitenschoolse opvang. De sociaal-cultureel werker heeft te maken met een diversiteit aan culturen, generaties, etnische achtergronden, leefstijlen en maatschappelijke posities. Hij werkt in groepsverband met cliënt/groep, betrokkenen, wijkbewoners en vertegenwoordigers van culturele en maatschappelijke organisaties. Hierbij schakelt hij externe professionals, vrijwilligers, stagiairs, additioneel werkenden en assistenten in. * De sociaal-cultureel werker heeft een diversiteit aan werkzaamheden. Afhankelijk van de situatie, de vraag en de problematiek in zijn werkgebied is zijn taak meer of minder complex. Complicerende factoren zijn: <ul style="list-style-type: none"> • de steeds groter wordende diversiteit aan culturen, leefstijlen en maatschappelijke posities; • het grotere aandeel cliënt/groep met een meervoudige problematiek en • de tegenstrijdigheid tussen wensen van cliënt/groep en wensen en doelen van betrokken professionals. 	Nee
Kennis	De sociaal-cultureel werker moet over specialistische kennis beschikken voor de uitoefening van zijn beroep waaronder kennis van gesprekstechnieken, doelgroepen met betrekking tot sociaal cultureel werk, de sociale kaart, methoden van gegevensverzameling, methodisch handelen, psychologie in relatie tot doelgroepen, observatiemethodieken, begroting en budgetteren, groepsprocessen, burgerschapsvorming en educatie, creatief kunstzinnige vorming, pr-materiaal en -technieken, sport en spel, (ortho)pedagogiek, EHBO, protocollen met betrekking tot:	Nee

	hygiëne, veiligheid, ARBO, milieu, kwaliteitszorg(systemen), ergonomisch werken en kostenbewust werken en financiële systemen.	
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De sociaal-cultureel werker brengt zeer uiteenlopende vragen in kaart en analyseert deze. * Hij put uit een gevarieerd repertoire van methoden en technieken en weet deze op flexibele en passende wijze te combineren. Hij combineert verschillende aanpakken en methoden en schakelt daartussen. * Hij neemt deel aan inhoudelijke discussies met collega's en anderen over het beroep en levert zo een bijdrage aan visieontwikkeling van het beroep en de beroepsuitoefening en draagt deze visie ook uit aan anderen. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	De sociaal-cultureel werker brengt structuur en ordening aan in de veelheid van verzamelde informatie, zodat hij beschikt over een overzicht op basis waarvan hij - op een vindingrijke manier - een aanpak kan kiezen/bedenken.	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Van de sociaal-cultureel werker wordt verwacht dat hij regelmatig reflecteert op zijn beroepsmatig handelen teneinde te blijven leren van zijn werkzaamheden, zijn handelen regelmatig aanpast aan de omstandigheden en streeft naar voortdurende optimalisering van zijn handelingsrepertoire.	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De sociaal-cultureel werker brengt structuur en ordening aan in de veelheid van verzamelde informatie, zodat hij beschikt over een overzicht op basis waarvan hij - op een vindingrijke manier en in overleg met anderen - een aanpak kan kiezen/bedenken. * De sociaal-cultureel werker werkt de doelstellingen en de activiteiten/projecten uit in een plan van aanpak. 	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De sociaal-cultureel werker beschikt over sociale vaardigheden, presentatievaardigheden, feedback vaardigheden, vergadervaardigheden en instructievaardigheden. Hij kan conflicten hanteren en omgaan met agressie. Hij geeft voorlichting en advies. * Engels: 2 vaardigheden B1 en 3 vaardigheden A2. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De sociaal-cultureel werker heeft een oriënterende, inventariserende, signalerende, analyserende, reflecterende, verduidelijkende, oplossingsgerichte, coördinerende, creatieve, animerende, stimulerende, organiserende, informerende en regisserende rol in zijn werkgebied. * Hij werkt zelfstandig en heeft de verantwoordelijkheid voor het ontwerpen en uitvoeren van projecten en activiteiten in complexe situaties en ontwikkelt nieuwe diensten. Daarnaast draagt hij verantwoordelijkheid voor ontwikkeling van voorzieningen voor zelforganisatie van bewoners en netwerken. * Eindverantwoordelijke voor bovenstaande projecten en activiteiten is de leidinggevende. 	Nee?
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

47. Sport- en bewegingscoördinator/operationeel sport- en bewegingsmanager

<p>Naam kwalificatiedossier: Sport en bewegen Naam kwalificatie: Sport- en bewegingscoördinator/operationeel sport- en bewegingsmanager Crebonummer: 95293 Kenniscentrum: Calibris</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	5	Ja
Aantal werkprocessen	24	Ja
Aantal competenties	18	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<p>* De operationeel sport- en bewegingsmanager is werkzaam bij sportverenigingen, overheidsinstanties, recreatiebedrijven, zwembaden, fitness- en gezondheidscentra, buitensportondernemingen, sportbuurtwerk, sociaal cultureel werk, sportevenementen, defensie of justitiële inrichtingen. Hij kan daarbij in een veelheid van functies terecht komen, waaronder: hoofd, coördinator of teammanager binnen een commerciële SB-organisatie, van verenigingsmanager, beleidsmedewerker sport en bewegen (bijvoorbeeld medewerker sportstimulering), beleidsmedewerker sportbond, (beleids)medewerker sportservicebureau, accommodatiemanager of (assistent) bedrijfsleider.</p> <p>* Hij werkt veelal volgens standaardprocedures en plant en voert combinaties van (standaard)procedures uit. Ook kan hij procedures bedenken. Op grond van de volgende complicerende factoren moet hij kunnen afwijken van standaardprocedures.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coördinerende taken • Moeilijk te bereiken doelgroepen • Beschikken over sportspecifieke kennis van een groot aantal sportdisciplines • Bereiken van vastgestelde targets/doelen • Een breed SB-programma • Politiek-bestuurlijke aansturing • Omvangrijke sport- en bewegingsaccommodatie(s) en -faciliteiten • Onduidelijk beleid • Delegeren van taken <p>* Bij het uitvoeren van zijn taken heeft hij te maken met een diversiteit aan doelgroepen, doelen, activiteiten en bewegingscontexten.</p>	Nee? (Niet duidelijk hoe vaak hij af moet wijken van standaard procedures.)
Kennis	<p>* De operationeel sport- en bewegingsmanager beschikt over de specialistische kennis die nodig is voor uitvoering van de diverse activiteiten, en het analyseren en oplossen van vakspecifieke problemen.</p> <p>* Hij moet beschikken over kennis van leiderschapstijlen, personeelsmanagement, werving en selectie methodieken, wet- en regelgeving, begroten en budgetteren, ICT, financieel</p>	Ja

	<p>management, strategisch- en beleidsmanagement, PR en marketingmateriaal, kwaliteitszorgsystemen, beleid maken en schrijven, doelgroepen, het werkveld, SB-accommodatie, -materialen en -middelen, sporttechniek en -tactiek, anatomie en fysiologie, protocollen met betrekking tot hygiëne, veiligheid, ARBO, milieu, kwaliteitszorg, ergonomisch werken en kostenbewust werken, didactiek, sport en gezondheid, coachingstijlen, de sociale kaart, signaleren sociale problematiek, sport en ethiek, toets- en testmethoden, observatiemethodieken, EHBSO, methodisch handelen en projectmatig werken en begeleidings-methodieken.</p>	
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De operationeel sport- en bewegingsmanager past zijn kennis toe door vindingrijk te zijn in het creëren van kansen en het aangrijpen daarvan om het eigen SB-aanbod te verbeteren zodat het SB-aanbod optimaal bijdraagt aan de gestelde organisatiedoelen en -beleid. * Hij houdt vakkennis en vaardigheden bij en draagt de eigen kennis en expertise op begrijpelijke wijze over aan collega's en andere deskundigen, hij gebruikt feedback om van te leren en neemt deel aan inhoudelijk, beroepsmatige discussies, zodat hij werkt aan zijn persoonlijke ontwikkeling en een bijdrage levert aan de professionalisering van het beroep. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De operationeel sport- en bewegingsmanager beschikt over de specialistische kennis die nodig is voor uitvoering van de diverse activiteiten, en het analyseren en oplossen van vakspecifieke problemen. * De operationeel sport- en bewegingsmanager verandert de aanpak als de veranderde omstandigheden daarom vragen, blijft zelfverzekerd en goed functioneren in onzekere omstandigheden en lost problemen systematisch op, zodat de voorafgestelde doelen onder veranderende omstandigheden toch bereikt worden. 	Ja
Leer- en ontwikkel-vaardigheden	<p>Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Technologische ontwikkelingen binnen de branche vereisen van de sport- en bewegingsbegeleider dat hij goed op de hoogte is van nieuwe ontwikkelingen en de mogelijkheden die deze vernieuwingen met zich meebrengen.</p>	Ja
Informatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De operationeel sport- en bewegingsmanager verzamelt voldoende en relevante gegevens over beleid en doelstelling van de eigen SB-organisatie en over de diverse doelgroepen en hun wensen, zodat er een duidelijk beeld is van de wensen en behoeften aan SB-activiteiten bij relevante doelgroepen en past hierop het bewegingsprogramma aan of formuleert hiervoor een voorstel. * Hij maakt analyses van de omzet van een project of evenement, bewaakt hierbij de budgetten, vermijdt overschrijdingen en voert kostenberekeningen uit van activiteiten. Hij rapporteert (periodiek) uitkomsten van financiële analyses aan het bestuur, directie of management, verklaart hierbij verschillen en doet voorstellen voor (het aanpassen van) budgetten. 	Ja

Communicatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De operationeel sport- en bewegingsmanager beschikt over voorlichting-, advies- en instructievaardigheden, gesprekstechnieken, presentatievaardigheden, sociale vaardigheden, vergadervaardigheden, intervisie- en begeleidingsvaardigheden. * Hij geeft medewerkers heldere en constructieve feedback en spreekt de taal van sporters, trainer/coaches, leden, vrijwilligers, bestuurders, directie, klanten en beleidsmakers. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De operationeel sport- en bewegingsmanager heeft een uitvoerende, beleidsmatige (input aan organisatiebeleid) en aansturende en coachende rol (richting medewerkers). Zijn 'span of control' is beperkt. * Hij werkt zelfstandig en lost problemen die hij tegenkomt in principe zelf op, maar kan ook inschatten wanneer hij beter (gespecialiseerde) hulp kan inschakelen. * Hij is verantwoordelijk voor een volledig, goed afgestemd, afwisselend en aantrekkelijk SB-programma dat aansluit bij de wensen en behoeften van de doelgroep en bij de doelstellingen van de SB-organisatie. Ook draagt hij verantwoordelijkheid voor de veiligheid van zichzelf, zijn medewerkers en SB-deelnemers. * Hij werkt in opdracht van directie/management/bestuur en legt daaraan (of aan zijn direct leidinggevende) verantwoording af. 	Ja
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

48. Uurwerktechnicus

Naam kwalificatiedossier: Uurwerktechniek Naam kwalificatie: Uurwerktechnicus Crebonummer: 95210 Kenniscentrum: SVGB		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	3	Nee
Aantal werkprocessen	25	Ja
Aantal competenties	16	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De uurwerktechnicus kan zowel in loondienst als zelfstandig werkzaam zijn. In loondienst werkt hij op een reparatieatelier of serviceafdeling van een importeur, bij een zelfstandig gevestigde uurwerkmaker of bij een juwelier. Als zelfstandig ondernemer werkt hij veelal in opdracht van juweliers of particulieren. * De complexiteit van de werkzaamheden uit zich in het volgende: <ul style="list-style-type: none"> • Het werk is doorgaans niet routineus. Vaak worden unieke oplossingen voor problemen gevraagd bij complexe reparaties. 	Nee? (term grote diversiteit lijkt te zwaar, weinig andere actoren)

	<ul style="list-style-type: none"> • Het werk vereist inzicht, analytisch vermogen en creativiteit. • Er zijn voortdurend ontwikkelingen in de markt, technologie en omgeving, waarop de uurwerktechnicus als ondernemer naar eigen inzicht adequaat moet inspelen. • Informatie met betrekking tot de gebreken aan het uurwerk is soms onvolledig of onjuist. Hierbij heeft hij te maken met een grote diversiteit aan mogelijke problemen en oplossingen en moet hij veel keuzes maken. • Een hoge mate van motorische vaardigheid is vereist om reparatiewerkzaamheden uit te kunnen voeren. • De combinatie van vakmanschap en ondernemerschap brengt een grote diversiteit aan werkzaamheden met zich mee. 	
Kennis	* Het werk van de uurwerktechnicus vergt specialistische kennis over het hanteren van gereedschappen en hulpmiddelen, mogelijke oorzaken van afwijkingen en (mechanisch) disfunctioneren van uurwerken, opbouw van uurwerken en werking van verschillende systemen, conserveringstechnieken, documenteren, ethiek van restauratie en conservering, ornamentenleer, kunstgeschiedenis, onderzoekstechnieken, stijlleer, werkzaamheden en tijd, volgorde werkzaamheden, materiaal en onderdelen voor de werkzaamheden, demonteren en monteren, schoonmaakapparatuur, uurwerkonderdelen, waterdicht maken van uurwerken, complexe kalenderfuncties en opwindingsfuncties, echappementen, gecompliceerde systemen van uurwerken, materialen en technieken, onderdelen vervaardigen, gebruik van kwaliteitscontroleformulieren, smeermiddelen en olie, reparatie- of restauratierapporten, reparatievolgsystemen, voorkoming van criminaliteit, consumentengedrag, veiligheidsvoorschriften, consumentengedrag, doelgroepanalyse, marktontwikkelingen/marktmechanismen, verzamelen en registreren van marktgegevens, vormen van marktonderzoek, reclame, budgettering, marketing, interne en externe financieringsvormen, belastingwetgeving (BTW), budgettering, omzetprognoses, milieu-/Arbowetgeving, ondernemingsvormen, voorraadbeheer, basiskennis boekhouden, producten, diensten en materialen, bedrijfsmatig handelen, prijsopbouw.	Ja
Toepassen van kennis	De uurwerktechnicus voert (naast standaardreparaties in zijn discipline) complexe reparaties uit aan uurwerken met onder andere bijzondere echappementen, complexe opwindfuncties en eeuwigdurende- of uitgebreide kalenderfuncties. Hij voert reparaties uit die specifiek zijn voor complexe systemen van horloges of klokken. Hij vervaardigt uurwerkonderdelen of gereedschappen als die niet (meer) verkrijgbaar zijn.	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	De uurwerktechnicus komt met technisch creatieve oplossingen voor onbekende problemen bij uit te voeren complexe reparaties aan het uurwerk zodat het uurwerk zo efficiënt mogelijk gerepareerd wordt en weer zo optimaal mogelijk functioneert.	Ja

Leer- en ontwikkel-vaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Er zijn ontwikkelingen op het gebied van CAD/CAM, snijtechnieken (laser), freestechneken, hardings- technieken, materiaallegingen, conserveringstechnieken, smeermiddelen en dergelijke, waardoor er voor mechanische horloges en klokken nieuwe mogelijkheden ontstaan. Uurwerktechnici zullen daarom steeds op de hoogte moeten blijven van de ontwikkelingen op hun vakgebied.	Ja
Informatie-vaardigheden	Analyseert grondig de staat van het uurwerk en toetst zijn bevindingen aan de beschikbare literatuur zodat hij het uurwerk correct en volledig determineert en tot een onderbouwd oordeel kan komen van de mogelijke en noodzakelijke reparatiewerkzaamheden.	Ja
Communicatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De uurwerktechnicus heeft een goede mondelinge taalvaardigheid nodig in overleg met opdrachtgevers en opdrachtnemers. * Een goede schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is in het bijzonder vereist bij het maken van een restauratierapport. * De schrijfvaardigheid, gecombineerd met een goede taalverzorging, is ook vereist voor het ondernemerschap, bijvoorbeeld voor schrijven van marketingplannen (wp. 2.2), investerings- en financieringsplannen (wp 2.3) en begrotingen (wp. 2.4). * Engels: 2 vaardigheden op B1 en 3 op A2. * De uurwerktechnicus beschikt over presentatietechnieken en onderhandelingstechnieken. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De uurwerktechnicus heeft een uitvoerende rol als vakman en een beleidsbepalende en aansturende rol als ondernemer. * Hij voert zijn activiteiten zelfstandig uit. * Als vakman is hij verantwoordelijk voor zijn eigen werkzaamheden. Als ondernemer is hij verantwoordelijk voor het bepalen van de strategie en het beleid en voor het resultaat van het bedrijf. * De uurwerktechnicus voert vooral complexe reparaties uit. Er is een hoog afbreukrisico omdat verkeerde handelingen grote financiële gevolgen kunnen hebben bij uurwerken van hoge financiële of emotionele waarde. 	Nee
Totaalbeeld NLQF 5:		Nee

49. Verkoopmanager mobiliteitsbranche

Naam kwalificatiedossier: Verkoopmanager mobiliteitsbranche Naam kwalificatie: Verkoopmanager mobiliteitsbranche Crebonummer: 90850 Kenniscentrum: Innovam		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	3	Nee
Aantal werkprocessen	18	Nee
Aantal competenties	16	Ja

Wettelijke beroeps-vereisten	Nee	Nee
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De Verkoopmanager Mobiliteitsbranche is werkzaam binnen de mobiliteitsbranche, meestal bij een groot dealerbedrijf van personenauto's of bedrijfsauto's. * Hij verricht verkoopactiviteiten hoofdzakelijk in de showroom van het bedrijf, als het gaat om grote klanten en/of klanten met ingewikkelde koop- of leaseconstructies bezoekt hij deze op een afgesproken locatie. * De Verkoopmanager Mobiliteitsbranche heeft een diversiteit aan werkzaamheden, waarvan slechts een deel routinematige handelingen, die volgens een vaste procedure of checklist worden uitgevoerd. Het takenpakket bestaat uit zowel het combineren van standaardprocedures als voor een deel het ontwikkelen van nieuwe verkoopprocedures. * Hij lost op zelfstandige wijze complexe problemen op met betrekking tot planning, administratie, beheer of ontwikkeling van een productiecycclus, het functioneren van verkoopadviseurs waarvoor geen vaste aanpak of procedures bestaan. * Hij moet voortdurend inspelen op wisselende situaties. 	Ja
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De Verkoopmanager heeft specialistische kennis en managementvaardigheden nodig voor zijn werk. * Hij dient onder andere te beschikken over kennis van managementinformatiesystemen, planmatig en projectmatig werken, valkuilen waardoor het werkproces kan stagneren, relevante wet- en regelgeving, voorschriften, relevante informatiebronnen, gedrag van mensen, sociaal beleid, structuren en culturen van organisaties, interventietechnieken, personeelsinstrumenten, richtlijnen en eisen van importeurs, (investerings)voorstellen, budgetten, financierings- en balansanalyses, kengetallen, kostprijs-problematiek, kostenindelingen, bedrijfseconomische (financiële) informatie, methoden en technieken die bedrijfseconomische informatie opleveren en marketinginstrumenten. * Als uitvoerend verkoper heeft hij onder andere kennis nodig van optionele onderdelen aan personen- en bedrijfsauto's, modellen voertuigen en levertijd, dagwaarde van occasions, de gewenste en de actuele voorraadmix van het bedrijf en bedrijfsprocedures voor het afleveren van een voertuig. 	Ja
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De Verkoopmanager Mobiliteitsbranche leest en bespreekt de informatie uit verschillende bronnen, geeft blijk van (technisch) inzicht en abstractievermogen door snel nieuwe informatie in zich op te nemen en te beoordelen, opdat hij genoeg gegevens heeft voor het opstellen van investerings-, opleidings- en verbetervoorstellen voor verkoopadviseurs en verkoopafdeling. * De Verkoopmanager Mobiliteitsbranche heeft beleidsmatig en commercieel inzicht en stelt met behulp daarvan prioriteiten en neemt besluiten. 	Ja

Probleem-oplossende vaardigheden	* De Verkoopmanager lost op zelfstandige wijze complexe problemen op met betrekking tot planning, administratie, beheer of ontwikkeling van een productiecycclus, het functioneren van verkoopadviseurs waarvoor geen vaste aanpak of procedures bestaan.	Ja
Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: De verkoopmanager mobiliteitsbranche moet continu de markttrends volgen en vertalen naar voorstellen in het bedrijf.	Ja
Informatievaardigheden	* Verzamelt en genereert informatie, waaronder ook (ingediende) investerings-, opleidings- en verbetervoorstellen en toetst deze kritisch op (economische) haalbaarheid, juistheid, en volledigheid en op de consequenties die de voorstellen met zich meebrengen en legt daarbij relaties met informatie uit (verkoop)processen en procedures, de routing naar overige afdelingen, de competenties van verkoopadviseurs en mogelijke toekomstige (technische) ontwikkelingen en vormt dit om tot relevante informatie, opdat hij een compleet beeld kan schetsen op basis waarvan bedrijfsmanagement en/of directie verdergaande beslissingen kan nemen. * Controleert of de gegevens in de diverse administraties/registraties ingevoerd zijn en betrouwbaar en volledig zijn. * Genereert informatie door de betekenis van financiële gegevens te onderzoeken en relaties te leggen tussen de verschillende gegevens en hun gevolgen voor de exploitatie- en liquiditeitsbegroting, opdat de financiële processen binnen de verkoopafdeling tijdig kunnen worden verbeterd of bijgestuurd. Daarbij trekt hij conclusies uit de geanalyseerde informatie na het afwegen van voor- en nadelen en het bekijken van alternatieven, om tijdig en adequaat te anticiperen op invloeden op het financieel beleid.	Ja
Communicatievaardigheden	* De verkoopmanager beschikt over communicatieve, leidinggevende en sociale vaardigheden. * Hij zet gespreks- en onderhandelingstechnieken in wisselende situaties in naar klanten, personeel waaraan hij leiding geeft, directie en in netwerken. * Engels: 5 vaardigheden op B1.	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	* De Verkoopmanager Mobiliteitsbranche heeft afhankelijk van grootte en aard van het bedrijf een: <ul style="list-style-type: none"> • beleidsondersteunende rol naar directie v.w.b het ontwikkelen en samenstellen van commercieel beleid • een beleidsbepalende rol aan directie in vaststellen van de verkoopdoelen; • een organiserende rol in het samenstellen van het verkoopteam en de gehele cyclus van personeelsbeleid (werving, selectie, aanname, • introductie, ondersteuning/begeleiding, promotie en kwalificatie (ontslag, en dergelijke); • een aansturende rol door op een passende wijze leiding te geven aan het verkooppersoneel, te zorgen voor duidelijkheid over zaken die het verkooppersoneel betreft, door hen te motiveren en door in het verkooppersoneel te investeren; • een uitvoerende rol in het voorraadbeheer van nieuwe 	Ja

	<p>en gebruikte auto's en het verkopen van voertuigen aan particulieren, grote klanten en/of klanten met ingewikkelde koop-/leaseconstructies.</p> <p>* De Verkoopmanager Mobiliteitsbranche is verantwoordelijk voor de uitvoering van het eigen takenpakket. Hij heeft daarnaast zowel een collectieve verantwoordelijkheid als een hiërarchische verantwoordelijkheid bijv. voor wat betreft planning, administratie, beheer of ontwikkeling van een productiecyclus (inclusief strategische elementen). Hij is verantwoordelijk voor het behalen van de afgesproken (verkoop)doelstellingen van zijn team.</p> <p>* Hij lost op zelfstandige wijze complexe problemen op.</p>	
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

50. Stuurman zeevisvaart

51. Werktuigkundige zeevisvaart

<p>Naam kwalificatiedossier: Visserij officier</p> <p>Naam kwalificaties: Stuurman zeevisvaart S4 en Werktuigkundige zeevisvaart W4 (vanwege overlap tussen de beschrijvingen van deze kwalificaties, zijn deze hier in één analysekader opgenomen)</p> <p>Crebonummers: Stuurman zeevisvaart S4: 91924 en Werktuigkundige zeevisvaart W4: 91923</p> <p>Kenniscentrum: VTL</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	Stuurman zeevisvaart S4: 6 Werktuigkundige zeevisvaart W4: 6	Ja Ja
Aantal werkprocessen	Stuurman zeevisvaart S4: 25 Werktuigkundige zeevisvaart W4: 22	Ja Ja
Aantal competenties	Stuurman zeevisvaart S4: 15 Werktuigkundige zeevisvaart W4: 15	Nee Nee
Wettelijke beroeps-vereisten	Ja, de Stuurman zeevisvaart S4 en de Werktuigkundige zeevisvaart W4 moeten voldoen aan de wettelijke beroepsvereisten zoals geformuleerd in het Zeevisvaartbemanningsbesluit, bijlage I; voldoen aan de medische keuringseisen voor de zeevaart. Daarnaast zijn de certificaten Marcom A, Radarnavigator (operational level) en Basic Safety Fisheries verplicht (Bron: Ministerie van Infrastructuur en Milieu).	Ja
Context en complexiteit werk	<p>* De Stuurman zeevisvaart S4 en de Werktuigkundige zeevisvaart W4 werken op een vissersvaartuig (de grotere en zwaardere schepen). Er wordt aan boord gewerkt én gewoon. Zij maken deel uit van een team opvarenden. Zij kunnen werkzaam zijn in de trawler- of kottervisserij. Aan hun diploma's is een vaarbevoegdheid toegekend, respectievelijk door de Minister van Verkeer en Waterstaat en de Minister Infrastructuur en Milieu.</p> <p>* De Stuurman verricht zijn werkzaamheden op het dek, op de brug en in de overige ruimten op het vaartuig. De Werktuigkundige verricht zijn werkzaamheden voornamelijk in de machinekamer, maar ook op het dek, op de brug en in de overige ruimten op het vaartuig.</p> <p>* De complexiteit van het beroep van de Stuurman zeevisvaart S4 en de Werktuigkundige zeevisvaart W4 uit zich in het uitvoeren van een diversiteit aan werkzaamheden, waarbij</p>	Ja

	<p>verschillende standaardwerkwijzen gecombineerd moeten worden. Beiden voeren zowel werk uit waarvoor routinematige procedures en werkwijzen gelden als werk dat naar eigen inzicht wordt uitgevoerd en waarvoor zij een nieuwe oplossingsprocedure moeten bedenken of bestaande procedures aanpassen.</p> <p>* Een belangrijke complicerende factor van beide beroepen is werken onder alle omstandigheden, zoals slechte weers- en stroomomstandigheden en fysieke arbeid. Zij moeten hierbij altijd alert zijn op mogelijke gevaren en weten wanneer hulp in te roepen. Daarnaast moeten zij altijd rekening houden met zowel efficiency als kwaliteit en hygiëne.</p>	
Kennis	<p>* De Stuurman zeevisvaart S4 en de Werktuigkundige zeevisvaart W4 moeten beschikken over specialistische kennis en vaardigheden voor de uitoefening van het beroep, theoretische kennis van het werkveld van het beroep en algemene kennis en vaardigheden met betrekking tot management en leidinggeven, ondernemen en PR.</p> <p>* De specialistische kennis betreft onder andere kennis van het International Convention of Prevention of Pollution (MARPOL), Zeevisvaartbemanningsbesluit bijlage I, item 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18 en 19, Basic Safety Fisheries, Radar Navigator Operational Level, Sloepsgast, de van toepassing zijnde visserijmethoden, duurzaamheid visserij, reparatietechnieken i.v.m. schade aan visgerei, visherkenning, visverwerking, kwaliteitscriteria van vis- en schelpdieren, laad- en lostechnieken, boettechniek, net- en visgerei, materialen en techniek, productkennis van schoonmaakmiddelen en vis (alleen de Stuurman), las- en reparatietechnieken (alleen de Werktuigkundige).</p> <p>* Beiden moeten ook goed bekend zijn met IMO/ILO-regelgeving, Nederlandse scheepvaartwetgeving, Arbowetgeving en (lokale) voorschriften op het gebied van veiligheid en milieu en dergelijke.</p>	Ja
Toepassen van kennis	<p>* De Stuurman zeevisvaart S4 en de Werktuigkundige zeevisvaart W4 starten volgens de bijbehorende manuals de navigatie op en stellen de apparatuur op de brug op de juiste wijze in, zij controleren de werking visueel en/of met behulp van testprogramma's zodat zij verzekerd zijn van een goede werking en een veilige reis.</p> <p>* Beiden houden rekening met de manoeuvreerkenmerken van het vaartuig, uitstaand vistuig en externe factoren (stroom, wind, waterdiepte), zodat het vaartuig veilig bestuurd en verplaatst wordt, waar nodig maken zij uitwijkmanoeuvres om ongelukken te voorkomen.</p>	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<p>* Beiden voeren op systematische wijze relevante standaardmetingen en visuele controles uit, interpreteren en analyseren de waarnemingen en (meet)gegevens op de juiste wijze, raadplegen de handleidingen en tekeningen zodat zij de aard van de storing kunnen achterhalen en een diagnose kunnen stellen.</p> <p>* Zij signaleren tijdig calamiteiten en/of ongevallen, maken een realistische inschatting van de situatie en afhankelijk van de gebeurtenis, de ernst en de risico's ondernemen zij</p>	Ja

	<p>gepaste actie, variërend van alarm slaan tot het zelfstandig hulpverleners of brand blussen met het doel de problemen zo snel mogelijk op te lossen.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Zij controleren en analyseren fouten en gebreken in elektrische en elektronische meet- en regelsystemen, analyseren indien nodig de gebreken, vervangen componenten en bewaken het functioneren van deze installaties en systemen. * Zij signaleren de preventieve en correctieve onderhoudsbehoefte en eventuele problemen. Zij smeren indien nodig de verschillende onderdelen, vullen vloeistoffen bij en lossen waar nodig problemen op. Indien nodig, verhelpen zij storingen en voeren ze tijdelijk noodreparaties uit. Daarbij weten zij - indien niet de juiste middelen voorhanden zijn - bij problemen vindingrijk gebruik te maken van de beschikbare middelen. 	
Leer- en ontwikkel-vaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Bijhouden van vaardigheden en vakkennis, volgen van nieuwe ontwikkelingen en richtlijnen in het beroep en toepassen daarvan.	Ja
Informatie-vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De Stuurman zeevisvaart S4 en de Werktuigkundige zeevisvaart W4 zoeken artikelen in wet- en regelgeving en in handboeken, instructies en procedures op, analyseren de beschikbare gegevens grondig op relevantie voor de bedrijfsvoering, gebruiken deze informatie effectief in de bedrijfsvoering, zodat deze voldoet aan de eisen van wet- en regelgeving en het managementsysteem van de rederij. * Beiden kiezen op basis van verzamelde informatie het reisdoel en de visserijmethode, zetten een veilige en efficiënte koers uit naar de visbestemming, interpreteren en combineren hierbij essentiële informatie met betrekking tot de vaarsnelheid, de weersomstandigheden, getijstromen en de zeegang. 	Ja
Communicatie-vaardigheden	<p>Voor beiden geldt:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Communiqueert met de bemanning, andere schepen en/ of instanties aan de wal. * Overlegt met zijn leidinggevende. * Geeft bemanningsleden instructies en aanwijzingen en corrigeert ze indien nodig. * Vertelt kort en bondig alle relevante informatie aan diegene die hem aflost. * Informeert de kustwacht of hulpdiensten bij noodsituaties. * Deelt kennis, ervaringen en inzichten. * Engels: 5 vaardigheden op B1. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De rol van de Stuurman zeevisvaart S4 en de Werktuigkundige zeevisvaart W4 is uitvoerend en leidinggevend van aard. * Beiden zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun eigen werk en voor anderen die zij aansturen bij hun werkzaamheden. * Zij spelen, binnen de eigen grenzen, in op wisselende of onverwachte omstandigheden, zoals veranderende of gevaarlijke weers- of verkeersomstandigheden, of storingen in de machinekamer. * Beiden betrachten in hun werk de nodige zorg voor materieel, milieu, veiligheid en economisch werken. 	Ja

	* Zij werken zelfstandig aan routinematige activiteiten en complexere werkzaamheden, zonder tussentijds verantwoording af te leggen aan een leidinggevende.	
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

52. Technicus Part-66 Cat. B1

53. Technicus Part-66 Cat. B2

<p>Naam kwalificatiedossier: Vliegtuigonderhoud Part-66 Naam kwalificaties: Technicus Part-66 Cat. B1 en Technicus Part-66 Cat. B2 (vanwege grote overlap tussen de beschrijvingen van deze kwalificaties, zijn deze hier in één analysekader opgenomen) Crebonummers: Technicus Part-66 Cat. B1: 95672 en Technicus Part-66 Cat. B2: 95671 Kenniscentrum: Kenteq</p>		
Descriptor en aanvullende informatie	Omschrijving	Indicatie NLQF niveau 5
Aantal kerntaken	4	Ja
Aantal werkprocessen	18	Nee
Aantal competenties	16	Ja
Wettelijke beroeps-vereisten	<p>Ja, er gelden twee wettelijke beroepsvereisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> * De Technicus Part-66 Cat. B1 en Cat. B2 moeten voldoen aan de eisen voor Certifying Staff, zoals neergelegd in Part-66. Dit is Annex II van de EU-verordening 2042/2003. De opleiding tot Part-66 Certifying Staff moet erkend zijn volgens Part-147. Dit is Annex III van de EU-verordening 2042/2003. * In Part-145, dit is Annex I van de EU-verordening 2042/2003, zijn voor onderhoudsorganisaties algemene personeelseisen opgenomen voor degenen die betrokken zijn bij het onderhoudsproces. 	Ja
Context en complexiteit werk	<ul style="list-style-type: none"> * De technicus Part-66 Cat. B1 en Cat. B2 is vooral werkzaam bij grote bedrijven waar onderhoud aan luchtvaartuigen aan de orde is, zoals vliegtuigmaatschappijen of een Maintenance Repair Organisation voor vliegtuigen en/of vliegtuigcomponenten. De technicus is werkzaam op de onderhoudsafdeling. Hij werkt aan vliegtuigen en/of helikopters. Het lijnonderhoud vindt plaats op locatie. Het grondig grootonderhoud vindt plaats binnen het bedrijf, zowel in en aan het vliegtuig of in de aangrenzende werkplaats (shop), waar meer specialistische handelingen worden verricht. * De technicus Part-66 Cat. B1 en Cat. B2 heeft een diversiteit aan werkzaamheden. Hij werkt voor een deel volgens standaard werkwijzen. Een ander deel van het werk kan hij naar eigen inzicht uitvoeren. Hij kan bij de uitvoering van zijn werkzaamheden altijd terugvallen op een vakvolwassen collega of leidinggevende. * De complexiteit van de werkzaamheden van de technicus Part-66 Cat. B1 en Cat. B2 wordt vooral bepaald door de volgende factoren: <ul style="list-style-type: none"> • de benodigde besluitvaardigheid; • de diversiteit aan documenten, inspectiekaarten, 	Ja? (Complexiteit en consequenties bij fouten zijn groot, maar terugval op collega of leidinggevende mogelijk.)

	<ul style="list-style-type: none"> • taakkaarten, en dergelijke; • de diversiteit aan en omvang van vliegtuigonderdelen, -componenten en • -systemen waaraan wordt gewerkt; • de technische complexiteit van onderdelen en componenten; • het benodigde procesmatig inzicht; • de specifieke veiligheidsomstandigheden van elke situatie. 	
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De technicus Part-66 Cat. B1 en Cat. B2 maakt gebruik van specialistische kennis en vaardigheden voor uitoefening van het beroep en theoretische kennis op het gebied van mechanica in vliegtuigonderhoud (technicus Part-66 Cat. B1) en theoretische kennis op het gebied van avionica in vliegtuigonderhoud (technicus Part-66 Cat. B2). De kennis betreft onder andere: kennis van materialen en middelen ten behoeve van vliegtuigonderhoud, complexe meet-, controle-, hulp- en handgereedschappen, persoonlijke beschermingsmiddelen, storingen in en aan vliegtuigen, zoektechnieken/methoden, vakjargon, vliegtuigonderhoud en reparaties, technische tekeningen en schema's, kwaliteitssysteem en -eisen, middelen die gebruikt worden bij het lokaliseren en analyseren en controleren en testen van vliegtuigsystemen en -componenten, instructies, procedures en bevoegdheden, moderne communicatiemiddelen, relevante wet- en regelgeving (zoals EASA), relevante Arbo-, veiligheids-, milieu- en bedrijfsvoorschriften, controle-, test- en inspectietechnieken, complexe (nieuwe) onderdelen en systemen van vliegtuigen, de- en monteren en modificeren van vliegtuigonderdelen en eenvoudige didactische principes. 	Ja
Toepassen van kennis	<ul style="list-style-type: none"> * De technicus past zijn kennis toe onder andere bij het lezen en interpreteren van inspectiekaarten, taakkaarten, tekeningen en schema's, maintenance manuals, onderhoudsdocumenten, handboeken, handleidingen en fabrieksdocumenten, beoordelen en schetsen van de werksituatie en hierbij rekening houden met mogelijke knelpunten zoals critical task eisen zodat hij een goed beeld heeft van de uit te voeren werkzaamheden en de benodigde materialen en hulpmiddelen. * De technicus toont technisch inzicht, werkt snel en accuraat, repareert en vervangt onderdelen of wijzigt in- en afstellingen zodat de onderdelen voldoen aan de eisen en specificaties van het bedrijf. 	Ja
Probleem-oplossende vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De technicus verzamelt uitgebreid informatie, gebruikt verschillende bronnen om informatie te verzamelen, zoekt naar relevante en voldoende informatie voor vraagstukken of problemen en stelt de juiste vragen om informatie te verkrijgen zodat een eenduidige storingsanalyse gemaakt en storingsdiagnose vastgesteld kan worden. * Op basis van de gestelde diagnose verhelpt de technicus alle voorkomende mechanische (Cat. B1) of avionische (Cat. B2) en elektrische storingen in vliegtuigonderdelen, -componenten en -systemen en afwijkingen die binnen zijn bevoegdheid vallen. 	Ja

Leer- en ontwikkelvaardigheden	Ja, zie document Loopbaan en Burgerschap + in dossier: Hij neemt zelf initiatieven om ontwikkelingen op zijn gebied te verzamelen en te selecteren en zijn vakkennis en vaardigheden op het gewenste peil te houden en/of te brengen en toont hierbij interesse in nieuwe technische ontwikkelingen in de luchtvaart wat noodzakelijk is voor zijn functioneren.	Ja
Informatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * De technicus onderzoekt mogelijke oorzaken van de storing, verifieert deze, analyseert de resultaten van de metingen en trekt logische conclusies met betrekking tot de storing, zodat de storing op adequate wijze wordt gelokaliseerd en geanalyseerd. * De technicus verzamelt uitgebreid informatie, gebruikt verschillende bronnen om informatie te verzamelen, zoekt naar relevante en voldoende informatie voor vraagstukken of problemen en stelt de juiste vragen om informatie te verkrijgen zodat een eenduidige storingsanalyse gemaakt en storingsdiagnose vastgesteld kan worden. 	Ja
Communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> * Hij beschikt over sociale vaardigheid, onder andere bij toelichting geven aan flight crews over het functioneren van het vliegtuig en het begeleiden van werknemers. * Engels: 4 Vaardigheden op B1, lezen op B2. 	Ja
Rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	<ul style="list-style-type: none"> * De technicus Part-66 Cat. B1 en Cat. B2 werkt zelfstandig bij het verrichten van onderhouds-, reparatie-, revisie- en modificatie-, controle- en inspectiewerkzaamheden en het autoriseren van verrichtte werkzaamheden aan vliegtuigen en vliegtuigonderdelen conform Europese regelgeving (het zogenaamde 'vrijgeven na onderhoud'). * Hij begeleidt minder ervaren monteurs en monteurs met geen of een beperkte licentie. * Hij is eindverantwoordelijk voor zijn eigen werkzaamheden en die van minder ervaren monteurs en monteurs met geen of een beperkte licentie. * Hij kan bij de uitvoering van zijn werkzaamheden altijd terugvallen op een vakvolwassen collega of leidinggevende. 	Ja? (Is eindverantwoordelijk maar kan wel terugvallen op vakvolwassen collega of leidinggevende.)
Totaalbeeld NLQF 5:		Ja

4.2 Samenvattend overzicht van de analyses per kwalificatie

		Kerntaken	Werkprocessen	Competenties	Wettelijke beroepsvereisten	Context en complexiteit werk	Kennis	Toepassen van kennis	Probleemoplossende vaardigheden	Leer- en ontwikkel vaardigheden	Informatievaardigheden	Communicatievaardigheden	Rol, verantwoordelijkheid en	Totaalbeeld
1	Apothekersassistent	N	N	N	J	N	J?	J	J	J	J	J	N	N
2	Beeldtechnicus	J	N	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J
3	Cameraman	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J
4	Fotograaf	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J
5	Geluidstechnicus	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J
6	Lichttechnicus	J	N	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J
7	Video-editor	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J
8	Kapitein binnenvaart	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
9	Manager Biologisch-dynamisch bedrijf	J	J	J	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J
10	Contactcenter Teamleider	N	N	J	N	N	N	N	N	J	J	J	N	N
11	Ambachtelijk schoenmaker	N	J	J	N	N	J	N	J	J	J	J	N	N
12	Glazenier	N	J	J	N	N	J	N	J	J	J	J	N	N
13	Hoedenmaker	N	J	J	N	N	J	N	J	J	J	J	N	N
14	Keramist	N	J	J	N	N	J	N	J	J	J	J	N	N
15	Lederwarenmaker	N	J	J	N	N	J	N	J	J	J	J	N	N
16	Ontwerpend meubelmaker	N	J	J	N	N	J	N	J	J	J	J	N	N
17	Glasblazer	N	J	J	N	N	J	N	J	J	J	J	N	N
18	Goudsmit	J	J	J	N	J?	J	N	J	J	J	J	N	N
19	Zilversmid	J	J	J	N	J?	J	N	J	J	J	J	N	N
20	ICT-beheerder	J	N	J	N	J	J?	J	J	J	J	J	J	J
21	Leidinggevend monteur elektrotechnische installaties	N	N	N	J	J?	N ?	J	J	J	J?	J	J	J
22	Leidinggevend monteur werktuigkundige installaties	N	N	N	J	J?	N ?	J	J	J	J?	J	J	J
23	Juridisch medewerker Openbaar bestuur	N	N	N	N	N	J	N	N	J	J	J	N	N
24	Maritiem officier alle schepen	J	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
25	Scheepswerktuigkundige alle schepen	J	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
26	Ondernemer vers	J	J	N	N	J	J	N	J	J	J	J	J	J
27	Mechatronicus	J	J	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J
28	Afdelingsmanager	J	J	N	N	J	J	N	J	J	J	J	J	J
29	Filiaalmanager	J	J	N	N	J	J	N	J	J	J	J	J	J
30	Manager wonen	J	J	N	N	J	J	N	J	J	J	J	J	J
31	Vestigingsman. groothandel	J	J	N	N	J	J	N	J	J	J	J	J	J
32	Manager havenoperaties	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J
33	Scheepswerktuigkundige waterbouw	J	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
34	Mbo-Verpleegkundige	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

35	Technicus	J	N	N	N	N	N	J	N	J	J	J	N	N
36	Ondernemer	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J
37	Ondernemer detailhandel	J	J	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J
38	Manager/ondern. horeca	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
39	Onderwijsassistent	N	N	J	N	J	N	N	J	J	N	J	N	N
40	Opticien/manager	J	J	J	N	N	J	N	J	J	J	J	N	N
41	Manager paardensportbedrijf	J	J	J	N	J	J	J	N	J	J	J	J	J
42	Instructeur paardensport IV	J	J	J	N	N	J	N	N	J	J	J	N?	N
43	Dierenhouder hokdieren	J	J	N	N	J	N	J?	N	J	J	J	J?	N
44	Melkveehouder	J	J	N	N	J	N	J?	N	J	J	J	J?	N
45	Manager verkoop reizen	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	N	J
46	Sociaal-cultureel werker	N	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	N?	N
47	Sport- en bewegings- coördinator/operationeel bewegingsmanager	J	J	J	N	N?	J	J	J	J	J	J	J	J
48	Uurwerktechnicus	N	J	J	N	N?	J	J	J	J	J	J	N	N
49	Verkoopmanager mobiliteitsbranche	N	N	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J
50	Stuurman zeevisvaart	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
51	Werktuigkundige zeevisvaart	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
52	Technicus Part-66 Cat. B1	J	N	J	J	J?	J	J	J	J	J	J	J?	J
53	Technicus Part-66 Cat. B2	J	N	J	J	J?	J	J	J	J	J	J	J?	J

5. CONCLUSIES, KANTTEKENINGEN EN AANBEVELINGEN

5.1 Conclusies

- Op basis van de analyse van 53 kwalificaties in dit rapport is onderstaande, voorlopige (niet uitputtende) lijst ontstaan van 33 kwalificaties mbo-4 waarvan de leerresultaten uitstijgen boven NLQF niveau 4 en eerder lijken te corresponderen met NLQF niveau 5.

Nr	Kwalificatie	Kwalificatiedossier
1	Beeldtechnicus	AV-productie
2	Cameraman	AV-productie
3	Fotograaf	AV-productie
4	Geluidstechnicus	AV-productie
5	Lichttechnicus	AV-productie
6	Video-editor	AV-productie
7	Kapitein binnenvaart	Binnenvaart
8	Manager biologisch-dynamisch bedrijf	Biologisch-dynamisch bedrijf
9	ICT Beheerder	ICT- en mediabeheer
10	Leidinggevend monteur elektrotechnische installaties	Installeren
11	Leidinggevend monteur werktuigkundige installaties	Installeren
12	Maritiem officier alle schepen	Koopvaardij officier alle schepen
13	Scheepswerktuigkundige alle schepen	
14	Ondernemer vers	Leidinggevende vers
15	Mechatronicus	Machinebouw mechatronica
16	Afdelingsmanager	Manager handel
17	Filiaalmanager	Manager handel
18	Manager wonen	Manager handel
19	Vestigingsmanager groothandel	Manager handel
20	Manager havenoperaties	Manager havenoperaties
21	Scheepswerktuigkundige waterbouw	Maritiem waterbouwer
22	Mbo-Verpleegkundige	Mbo-Verpleegkundige
23	Ondernemer	Middenkaderfunctionaris afbouw en onderhoud
24	Ondernemer detailhandel	Ondernemer detailhandel
25	Manager/ondernemer horeca	Ondernemer horeca/bakkerij
26	Manager paardensportbedrijf	Paardensport
27	Manager verkoop reizen	Reizen
28	Sport- en bewegingscoördinator/ operationeel sport- en bewegingsmanager	Sport en bewegen
29	Verkoopmanager Mobiliteitsbranche	Verkoopmanager Mobiliteitsbranche
30	Stuurman zeevisvaart S4	Visserij officier
31	Werktuigkundige zeevisvaart	Visserij officier
32	Technicus Part-66 Cat. B1	Vliegtuigonderhoud Part-66
33	Technicus Part-66 Cat. B2	Vliegtuigonderhoud Part-66

2. Hoewel de analyse van de kwalificatiedossiers op basis van het beschreven analysekader zo zorgvuldig mogelijk is gemaakt, zijn er tijdens het onderzoek verschillende factoren en omstandigheden naar voren genomen die het nodig maken om kanttekeningen te plaatsen bij de uitkomsten. Deze kanttekeningen worden in de volgende paragraaf genoemd. De kanttekeningen zijn zo fundamenteel dat er grote voorzichtigheid moet worden betracht bij het verbinden van conclusies aan de analyse.

5.2 Kanttekeningen

Bij het onderzoek zijn de volgende - essentiële - kanttekeningen te plaatsen:

5.2.1 Verschillen in beschrijving van de kwalificaties

Bij de analyse van de 53 kwalificaties valt op dat de kenniscentra - ondanks het eenduidige format - toch behoorlijk verschillen in de beschrijving van de kwalificaties in de kwalificatiedossiers.

- * De beschrijving van de 'kennis' verschilt nogal in mate van concreetheid of abstractheid. Een kenniscentrum zegt letterlijk: "De vakkennis en vaardigheden zijn op een redelijk hoog abstractieniveau geformuleerd. De uitwerking hiervan behoort tot de deskundigheid van het onderwijs." Andere kenniscentra geven soms wel concretere en gedetailleerdere beschrijvingen. Dat maakt onderlinge vergelijking heel lastig.
- * Soms ontbreken kenniselementen. Bijvoorbeeld de beschrijving van kennis in verband met 'leiding kunnen geven' verschilt van uitgebreide kennisgebieden benoemen tot het niet noemen van kennis op dit gebied, ook bij kwalificaties waarin het leiding geven een belangrijk deel van het werk is.
- * Het ene kenniscentrum kiest er voor alleen vakgerichte kennis te benoemen. Het andere kenniscentrum benoemt kennis breder.
- * Onder de noemer van 'kennis' worden soms eigenlijk vaardigheden beschreven. Andersom komt ook voor.
- * Termen worden wisselend gebruikt. Bijvoorbeeld een term als 'analyse' die in het kader van NLQF betekenisvol is, wordt verschillend gehanteerd. Er zijn kwalificatiedossiers waarin al snel wordt gesproken over 'analyse'. In andere kwalificatiedossiers is in de toelichting gespecificeerd dat de term 'analyse' alleen wordt gekozen als het gaat om een veelheid aan gegevens die geanalyseerd moeten worden om bijvoorbeeld een probleem in kaart te brengen en daar een oplossing voor te zoeken. Iets soortgelijks doet zich ook voor bij het omschrijven of er 'diversiteit' of 'grote diversiteit' is in de werkzaamheden.
- * Het Coördinatiepunt heeft er op aangedrongen om bij dossiers voor het schooljaar 2011-2012 het aantal competenties op niveau 4 terug te brengen tot maximaal 16. Het ene kenniscentrum meldt in de toelichting dat zij er voor hebben gekozen alleen de meest onderscheidende competenties te noemen (maximaal 12). Een ander kenniscentrum meldt in de toelichting dat het voor een bepaalde kwalificatie echt niet mogelijk was om minder dan 24 competenties te noemen.
- * Sommige kenniscentra kiezen er voor de voormalige kernopgaven een plaats te geven door kritische beroepssituaties in het huidige format te integreren. Dit scoort al snel onder 'complexiteit'. Andere kenniscentra benoemen 'afbreukrisico'. Weer andere

dossiers kennen niet dit soort beschrijvingen van de complexiteit waardoor de kwalificatie mogelijk lager scoort.

Vanwege de grote verschillen in de beschrijving van kwalificaties is het in feite ‘appels met peren vergelijken’.

5.2.2 Ontbreken van informatie in de kwalificatiedossiers

Over een aantal - in het kader van NLQF belangrijke - vaardigheden ontbreekt informatie in de dossiers. In het al eerder genoemde onderzoek van het Coördinatiepunt naar vakkennis en vaardigheden in de kwalificatiedossiers wordt ook opgemerkt dat “...bij de beschrijving van vakkennis en vaardigheden nog weinig gebruik gemaakt wordt van de terminologie uit het EQF/NLQF. Hierdoor is het lastig de vakkennis en vaardigheden in de dossiers te vergelijken met indicatoren van de EQF/NLQF-niveaus. Dat komt mede doordat de kwalificatiedossiers bij de vakkennis en vaardigheden geen niveaus aangeven.”

Sinds het vernieuwde format voor de kwalificatiedossiers in 2006 van kracht werd, is er ruimte opgenomen om bij de werkprocessen in deel C ook vakkennis en vaardigheden op te nemen. Er zijn echter geen afspraken gemaakt over de precieze invulling van de kolom vakkennis en vaardigheden in het nieuwe format. Er is geen instructie ontwikkeld waarmee op een methodische wijze invulling gegeven kan worden aan vakkennis en vaardigheden. Daardoor zijn er grote verschillen ontstaan in de manier waarop ontwikkelaars van kwalificatiedossiers deze kolom invullen.

De in dit rapport ondernomen waardering van kwalificaties moest zodoende plaatsvinden op basis van descriptorren die geen uitgangspunt zijn geweest bij de beschrijving van de kwalificaties. Wat dit betekent, kan verhelderd worden door een parallel te trekken met een proces van functiewaardering. Waardering van een functie kan alleen plaatsvinden als de functie is beschreven conform het functiewaarderingsformat. Indien een functie op een andere wijze is beschreven, zal de waardeerder eerst onderzoek doen naar de functie, deze opnieuw beschrijven in het waarderingsformat en dan waarden. In feite is deze nieuwe beschrijving ook nodig bij de kwalificaties om ze volgens NLQF te kunnen waarden. In het kader van deze verkennende studie was deze operatie niet mogelijk. Daarom is in de dossiers gezocht naar informatie die toch iets zegt over de descriptorren. Deze informatie is met behulp van interpretatie gerelateerd aan het aangevulde analyseformat. Dit levert echter niet de mate van betrouwbaarheid op die gewenst is om de kwalificaties met gezag te kunnen relateren aan de NLQF-niveaus.

5.2.3 Neerwaarts bijstellen van de kwalificatiedossiers

Een volgende belangrijke kanttekening betreft het feit dat een aantal kwalificaties - op basis van kritiek dat zij te zwaar beschreven zouden zijn - de afgelopen jaren juist wat lichter zijn beschreven dan de ontwikkelaars aanvankelijk wenselijk achtten. De huidige gedachte dat er mbo-4 kwalificaties kunnen zijn die zich op NLQF niveau 4 bevinden en mbo-4 kwalificaties die een betere ‘fit’ vertonen met NLQF niveau 5, maakt dit ‘naar beneden schrijven’ wellicht minder nodig.

5.2.4 De internationale vergelijking

Het belang van het vaststellen van het EQF niveau van mbo-opleidingen ligt vooral in de internationale vergelijking. Nederland kent een lange traditie van diepgaande, brede, meerjarige beroepsopleidingen. Het niveau daarvan moet internationaal (h)erkend worden. Het is daarom jammer dat er nog onvoldoende vergelijkingsgegevens zijn op EQF niveau.

Veel landen maken namelijk pas de koppeling met het EQF in 2012. De oriëntatie op internationale vergelijking levert wel enkele aandachtspunten op.

Uit een gesprek met de afdeling internationale diplomawaardering van Colo blijkt dat zij in de vergelijking met de landen die al een koppeling hebben gemaakt aan het EQF (Malta, Frankrijk, Engeland, Ierland en Vlaanderen) weinig problemen zien op niveau 4. De vergelijking met het technisch secundair beroepsonderwijs in Vlaanderen laat wel verschillen zien in de waardering. Opleidingen vergelijkbaar met de Nederlandse niveau 2 opleidingen worden in Vlaanderen gepositioneerd op EQF niveau 3. Opleidingen vergelijkbaar met Nederlandse niveau 3 opleidingen worden gewaardeerd met EQF niveau 4.

Duitsland lijkt zijn 'Meister'-beroepsopleidingen te gaan waarderen op EQF niveau 5. Finland is van plan de meeste gespecialiseerde beroepsopleidingen op EQF niveau 5 te waarderen en enkele opleidingen zelfs op niveau 6.

Belangrijk is wat de landen (voornamelijk in Midden- en Oost-Europa) gaan doen die geen traditie van brede, meerjarige, hoogwaardige beroepsopleidingen kennen, maar alleen beroepsonderwijs kennen vergelijkbaar met ons niveau 2. Een aantal landen biedt de mogelijkheid om na het volgen van het algemeen vormend onderwijs, beroepsgericht post-secondair (post-lyceaal) onderwijs te volgen en zo, binnen een relatief korte tijd van 1 à 2 jaar een beroepskwalificatie te behalen. Na een beroepsgericht examen kan de afgestudeerde tevens de titel van gekwalificeerd vakman of een equivalente titel behalen. Zo heb je in Polen het diploma *Swiadectwo ukonczenia szkoly policealnej (Diploma ter afronding van post-lyceaal onderwijs)*.

Hongarije biedt ook deze mogelijkheid. Na 12 jaar onderwijs kunnen leerlingen het *Szakközépiszkolai Érettségi Bizonyítvány (Secondary Vocational School Certificate)* behalen (of een algemeen vormende variant). Aansluitend kunnen zij kiezen voor een korte beroepsgerichte opleiding binnen het post-lyceale onderwijs. Zij behalen dan na 1 2 jaar het *Bizonyítvány (Diploma)*.

Dergelijke beroepsopleidingen zijn ingevoerd om het gat tussen lager beroepsonderwijs (vergelijkbaar met ons mbo niveau 2) en het hoger onderwijs te vullen. Welke opleidingen binnen dit post-lyceale onderwijs worden aangeboden, verschilt per land. Dit hangt af van de behoeften van de arbeidsmarkt. Veelal gaat het om bedrijfsadministratieve beroepen (zoals boekhouder), Technische beroepen (zoals technicus Bouwkunde) en ICT-beroepen. Maar de afdeling diplomawaardering van Colo heeft ook post-lyceale opleidingen gewaardeerd in de richting van hospitality.

Deze post-lyceale opleidingen zijn lastig te vergelijken met Nederlandse mbo-kwalificaties. Het zijn opleidingen die duidelijk op het niveau van secundair middelbaar beroepsonderwijs liggen (mbo). Ze worden op beroepscolleges aangeboden en worden niet binnen het hoger onderwijs gegeven (NB als dat wel het geval is, zoals het diploma *Technico Superior* in Spanje, worden deze opleidingen ook vergeleken met hoger onderwijs in Nederland).

Deze opleidingen komen wellicht nog het meest overeen met de 'oude' specialisten opleidingen, hoewel de vooropleiding voor de post-lyceale opleidingen meer algemeen vormend van aard is. Het zijn echter ook opleidingen die, in de ogen van de landen die ze aanbieden, qua leeruitkomsten, vaardigheden en competenties duidelijk een meerwaarde hebben ten opzichte van uitsluitend algemeen vormend onderwijs. Uit presentaties die deze landen over het NQF / EQF hebben gegeven, valt op te maken dat dergelijke opleidingen waarschijnlijk aan het EQF-niveau 5 gekoppeld zullen worden. Veel van deze landen zullen echter pas in 2012 hun definitieve versie van het NQF / EQF opleveren. Het is daarom nog

moeilijk om aan te geven in hoeverre dit gevolgen zal hebben voor Nederlandse mbo-ers die naar deze landen toegaan of omgekeerd.

5.2.5 De positie van ondernemerschap en leidinggeven

Bij de waardering van kwalificaties valt op dat ondernemerschap en leiding kunnen geven aan en aansturen van een afdeling of ploeg in combinatie met gespecialiseerde vakkennis en vaardigheden al snel leidt tot een kwalificatie op NLQF niveau 5. Bij 'context en complexiteit' en 'rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid' wordt dan hoger gescoord. Het is de vraag of dit terecht is, omdat de meeste afgestudeerden niet onmiddellijk in een leidinggevende positie terecht zullen komen.

Het zou wellicht beter aansluiten bij de Nederlandse situatie om het NLQF niveau van de kwalificatie meer te baseren op omvang, diepte en vooral niveau van de kennis en vaardigheden die het leerresultaat van de opleiding zijn. De huidige kwalificatiedossiers bieden daarvoor echter weinig houvast.

5.3 Aanbevelingen

Bij de aanbevelingen wordt onderscheid gemaakt tussen aanbevelingen op de korte termijn en aanbevelingen op de langere termijn. De aanbevelingen op de korte termijn houden rekening met de huidige stand van zaken en de besluiten die in Nederland al zijn genomen over het NLQF.

5.3.1 Aanbevelingen op de korte termijn

Er van uitgaande dat KBB's - binnen een jaar na de start van het NCP - herzieningsverzoeken kunnen indienen bij het NCP voor mbo-4 kwalificaties waarvan de bereikte leerresultaten dicht bij NLQF niveau 5 liggen dan bij NLQF niveau 4, wordt aanbevolen aan de MBO Raad om:

1. deze verkennende studie naar mbo-4 kwalificaties die vermoedelijk voldoen aan NLQF niveau 5 zo spoedig mogelijk aan te bieden aan de KBB's en de onderwijsleden van de paritaire commissies om de discussie over dit onderwerp te bevorderen.
2. Daarbij duidelijk aan te geven dat het gaat om een niet uitputtende lijst van mbo-4 kwalificaties waarvan het op basis van een aantal criteria aannemelijk is dat deze dicht bij NLQF niveau 5 aan zitten dan tegen NLQF niveau 4 (best fit principe).
3. Bij de verspreiding van het rapport goed te wijzen op de kanttekeningen die bij de analyse zijn te maken (paragraaf 5.2).
4. Aan de onderwijsleden van de paritaire commissies en de KBB's de vraag te stellen of het gebruikte analysekader in deze fase van de ontwikkeling op voldoende draagvlak kan rekenen.
5. De KBB's uit te nodigen om over de resultaten van de analyse een kritische dialoog te organiseren tussen deskundigen per vak- en opleidingsgebied en de resultaten aldus te valideren of te verwerpen.
6. De KBB's uit te nodigen om in overleg tussen deskundigen per vak- en opleidingsgebied te bezien of er meer mbo-4 kwalificaties onderzocht moeten worden en zo ja dit onderzoek uit te voeren.

7. Gelet op alle kanttekeningen die zijn te plaatsen bij de huidige waardering van kwalificaties er voor te pleiten voornamelijk terughoudend om te gaan met vermelding van EQF-niveau op mbo-diploma's.

5.3.2 Aanbevelingen op de langere termijn

De aanbevelingen op de langere termijn richten zich op alle organisaties in Nederland die zich bezig houden met de ontwikkeling van het beroepsonderwijs.

1. Om in de toekomst tot beter onderbouwde beslissingen te kunnen komen over de waardering van alle mbo-opleidingen in NLQF- of EQF-termen is het nodig de kwalificatiedossiers beter te beschrijven in NLQF-termen.

De aanbeveling van het Coördinatiepunt om vakkennis en vaardigheden vanuit een eenduidige body of knowledge voor elke kwalificatie te beschrijven in een servicedocument is een logische gedachte. Hiermee kan bereikt worden dat niet alleen is beschreven van welke onderwerpen iemand kennis moet hebben maar ook hoe veel kennis dit moet zijn en op welk niveau.

Door ook van de vakvaardigheden het niveau duidelijker te vermelden, ontstaat er meer houvast voor de niveau waardering inzake zes van de acht NLQF-descriptoren.

Ook over de descriptor context (en complexiteit) zijn nadere afspraken nodig om tot een beter vergelijkbare beschrijving te komen in de kwalificatiedossiers.

2. Tot slot is het van belang om goed in de gaten te houden hoe het beroepsonderwijs in Europa gewaardeerd gaat worden in EQF-termen. Afhankelijk van de keuzes die daarbij worden gemaakt kan het nodig zijn om generieke inschalingen (op verschillende mbo-niveaus) te herwaarderen om recht te doen aan het Nederlandse beroepsonderwijs in een internationale context.

BIJLAGE 1 OVERZICHT VAN GERAADPLEEGDE BRONNEN

- * Aequor, Ede, 2011, Kwalificatiedossiers Biologisch-dynamisch bedrijf, Paardensport en Productiedieren.
- * Calibris, Bunnik, 2011, Kwalificatiedossiers Apothekersassistent, Mbo-Verpleegkundige, Onderwijsassistent, Sociaal-cultureel werker en Sport en bewegen.
- * Cinop (N. van der Plas en J. van Zwieten), Den Bosch, 15 februari 2010, Een Kader dat niet knelt... Een verkenning van non-formele kwalificering in relatie tot een nationaal Kwalificatie Kader (NLQF).
- * Commissie NLQF - EQF, Den Bosch, mei 2011, Advies Commissie NLQF - EQF + bijlagen I, II, III, IV, V, VI en VII.
- * Coördinatiepunt toetsing kwalificaties mbo, Zoetermeer, september 2011, Versterking vakkennis en vaardigheden. Een notitie.
- * ECABO, Amersfoort, 2011, Kwalificatiedossiers Contactcenter Teamleider en Juridisch medewerker.
- * ECABO, GOC en Kenteq, Amersfoort, 2011, Kwalificatiedossier ICT- en mediabeheer.
- * European Council, Brussel, 3 March 2011, Directive 2005/36/EC of the European parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications, latest amended by 3 March 2011.
- * GOC, PMLF, Savantis, Veenendaal, 2011, Kwalificatiedossier AV-productie.
- * Innovam Groep, Nieuwegein, 2011, Verkoopmanager mobiliteitsbranche.
- * Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (H. Schuit, R. Kennis, B. Hövels, m.m.v. G. Busse), Nijmegen, januari 2009, Competentiegerichte kwalificatiedossiers gewogen, DEELONDERZOEK B: Een studie naar de Nederlandse kwalificatiestructuur in internationaal perspectief.
- * Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (R. Kennis, K. Meijer en B. Hövels), Nijmegen, maart 2010, Richting het EQF: mbo-4 uitstromen in het European Qualifications Framework.
- * Kenteq, Hilversum, 2011, Kwalificatiedossiers Installeren, Machinebouw mechatronica, Middenkader engineering en Vliegtuigonderhoud Part-66.
- * Kenwerk, Zoetermeer, 2011, Kwalificatiedossiers Ondernemer horeca/bakkerij en Reizen.
- * Kenniscentrum handel, Ede, 2011, Kwalificatiedossiers Manager Handel en Ondernemer detailhandel.
- * Ministerie van OCW, Den Haag, 8 juli 2011, Brief van de minister van OCW aan de Tweede Kamer betreffende aanbieding advies Commissie NLQF - EQF met beleidsreactie.
- * Savantis, Waddinxveen, 2011, Kwalificatiedossier Middenkaderfunctionaris afbouw en onderhoud.

- * SVGB kennis- en opleidingscentrum en SH&M, Utrecht, 2011, Kwalificatiedossier Creatief vakmanschap.
- * SVGB kennis- en opleidingscentrum, Utrecht, 2011, Kwalificatiedossiers Goud- en zilvermeden, Optiek en Urwerktechniek.
- * SVO, Houten, 2011, Kwalificatiedossier Leidinggevende vers.
- * VTL, Alphen aan de Rijn, 2011, Kwalificatiedossiers Binnenvaart, Koopvaardij officier alle schepen, Manager havenoperaties, Maritiem waterbouwer en Visserij officier.