

N

Met liefde  
een leven lang  
ontwikkelen

L

Q

10  
JAAR  
NLOF!

F

IN DE TOEKOMST  
**‘Ontwikkelen  
is als gezond  
eten & drinken’**

MINISTER WIERSMA:  
**‘Leren doe je  
ook in  
de praktijk’**

TIEN JAAR



# 10

### Tien jaar liefde

Een Leven Lang Ontwikkelen doe je niet alleen met je hoofd, maar ook met je hart. Samen geven ze je de drive om te blijven groeien. In je werk én als mens. Het NLQF biedt een stevig houvast aan iedereen die wil blijven leren. Dankzij de niveaus die wij sinds tien jaar toekennen aan een diploma, weet iedereen wat dat waard is en is het makkelijker om de juiste keuzes te maken in je eigen ontwikkeling. Al tien jaar werken we hard aan een opleidingslandschap dat straks geen



oerwoud meer is vol formele en niet-formele opleidingen, maar een overzichtelijk geheel. Voorzien van NLQF-niveaus, zodat ze makkelijk zijn te vergelijken. Het NLQF als vertrouwenslabel is een droom die we de komende tien jaar met liefde waarmaken. Met een warm hart en veel vertrouwen kijk ik naar onze geschiedenis, ons heden en onze toekomst. Ze vormen de rode draad in dit blad, waarin we stilstaan bij onze tiende verjaardag.

Dank aan het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, alle partners, medewerkers, programmaraad, commissies, experts en auditoren. Mede dankzij jullie zien we de toekomst met vertrouwen tegemoet. En samen met jullie blijven we ervoor zorgen dat Nederland zich met liefde een leven lang kan blijven ontwikkelen. Met het NLQF als steuntje in de rug.

Veel leesplezier!

# INHOUD

## 6

Minister Wiersma over  
Leven Lang Ontwikkelen

## 14

Schotland, Zweden,  
België en de Europese  
Commissie delen  
hun inzichten met ons

## 17

Het NLQF toen,  
nu én in de toekomst

## 24

Minister Van Gennip  
“Investeren in leren en  
ontwikkelen bevordert  
de productiviteit van een  
onderneming”

## 26

Een NLQF-inschaling  
biedt perspectief.  
Drie organisaties over  
hun ervaringen

## 32

‘Ambassadeur’  
Ria van ‘t Klooster over  
de kern van het NLQF

## 34

De boost die  
een diploma geeft





## COLOFON

**Eindredactie** Rob Gommans, Wies van Kats, Chantal Strik

**Teksten** Niels Guns, Jan van den Akker, Yvonne Bernardt, Wies van Kats

**Redactieraad** team Nationaal Coördinatiepunt (NCP) NLQF

**Fotografie** Bram Berkien, Diewke van den Heuvel, Mediacentrum Defensie

**Grafisch ontwerp** Marieke van de Graft **Druk** NPN Drukkers

Dit magazine is een uitgave van NCP NLQF ter ere van het tienjarig bestaan.

Copyright © 2022

## CONTACT

Nationaal Coördinatiepunt NLQF

Stationsplein 14

5211 AP 's-Hertogenbosch

073 680 0784

[info@ncpnlqf.nl](mailto:info@ncpnlqf.nl)

[www.nlqf.nl](http://www.nlqf.nl)

# DOE JE

LEREN



OVERAL

Blijven leren versterkt je kansen op de arbeidsmarkt. Dat is minister van Onderwijs Dennis Wiersma's rotsvaste overtuiging. "Ik wil ervoor zorgen dat iedereen kan blijven doorleren."

MINISTER VAN PRIMAIR EN  
VOORTGEZET ONDERWIJS,  
DENNIS WIERSMA

### **Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO): hoe past u dat in uw eigen leven toe?**

“Blijven doorleren, blijven ontwikkelen, dat maakt uiteindelijk wie je bent.

Leren doe je overigens niet alleen in de schoolbanken. Naast mijn studie heb ik altijd bestuurswerk gedaan bij de Studentenvakbond en FNV Jong. Daar krijg je weer veel praktijkkennis mee. Die mix tussen theorie en praktijk, dat is zó belangrijk.”

### **Hoe heeft Leven Lang**

#### **Ontwikkelen de kansen van werknemers op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren verbeterd?**

“Zonder dat je het altijd doorhebt leer je ontzettend veel op je werk.

De kennis en ervaring die je daar opdoet is heel waardevol, voor jezelf én voor anderen. Daarom willen we het makkelijker maken dat je die ervaring met een diploma of certificaat kan verzilveren. Naast je werk blijven doorleren moet ook gemakkelijker worden. Via de website [leeroverzicht.nl](http://leeroverzicht.nl) kun je nu eenvoudig alle beschikbare opleidingen en cursussen vinden die je bijvoorbeeld met een STAP-budget kunt betalen. Zo kun je kennis uit je werk omzetten in een papertje, of naast je werk extra cursussen volgen. Ik wil er echt voor zorgen dat iedereen die dat wil, ongeacht je baan, leeftijd of portemonnee, kan blijven doorleren. Op deze manier versterk je je kansen op de arbeidsmarkt.”

### **Ziet u hierin verschil tussen praktisch en theoretisch opgeleiden?**

“Ja, er is verschil en dat is zonde, we hebben iedereen namelijk hard nodig.

We zien bijvoorbeeld dat mensen met flexcontracten of 55-plussers soms kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Via LLO willen we zorgen dat iedereen kan beslissen om zich te ontwikkelen, ongeacht je werk of genoten opleiding. Sommige banen of werkvelden bieden daar opties voor en andere niet. Ongeacht je werkgever, zou je willen dat blijven leren en ontwikkelen een vanzelfsprekendheid is voor iedereen.”

**‘Blijven doorleren, blijven ontwikkelen, dat maakt uiteindelijk wie je bent.’**

**Helaas zijn we er nog niet: uit onderzoek van SER en TNO blijkt dat we in Nederland nog geen cultuur hebben waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend zijn voor iedereen. Van alle werkenden geeft 31% aan nooit een cursus te hebben gevolgd. Wat is nodig om zo'n cultuur te bevorderen?**

“Zorgen dat het normaal wordt om naast je werk te blijven leren en nieuwe dingen te proberen! Onze maatschappij en banen veranderen snel. Dat vraagt om werknemers die blijven doorleren en ontwikkelen, en om werkgevers die dat mogelijk maken. Dat hoeft echt niet heel ingewikkeld te zijn, want het

meeste leer je tijdens je werk. Dat zit hem vaak ook in kleine steuntjes in de rug, een werkgever die een werknemer stimuleert om net dat ene certificaat te halen. Zo was ik laatst bij een leerwerkloket in Tilburg waar een ondernemer vertelde hoe hij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verleide om een cursus te doen. De eerste is het moeilijkste, zei hij. Maar als je praat over wat mensen willen leren en wat ze verwachten en je geeft ruimte voor enthousiaste verhalen, volgen er meer. Daarom is passende scholing en ontwikkeling essentieel. Het vraagt om een divers aanbod van zowel publieke als private opleiders, dat aansluit bij de actuele behoeften op de arbeidsmarkt en op behoeften en mogelijkheden van volwassen werknemers.”

### **Hoe kan het NLQF de komende tien jaar de brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt nog steviger maken?**

“Ik hoop dat het werk van het NLQF nog bekender wordt. Bij werknemers die willen blijven leren, bij werkgevers die een sollicitant op gesprek krijgen of bij werkgevers die werknemers willen aanmoedigen te blijven leren. Als overheid kunnen we het NLQF stimuleren met wetgeving en naamsbekendheid. Daarnaast kan het NLQF bekender worden door kwalificaties van korte cursussen en praktijkleren. Dat gaat ervoor zorgen dat het NLQF verder kan groeien de aankomende jaren en we een leven lang ontwikkelen mogelijk maken voor een zo'n groot mogelijke groep!” ▴



ANDRIES DE GRIP,  
PROFESSOR ARBEIDSMARKT EN SCHOLING





# NLQF & HET ECO- SYSTEMEEM

Het NLQF kan in de toekomst een grotere rol spelen bij het voor elkaar krijgen van de agenda rond Leven Lang Ontwikkelen (LLO), ziet professor Arbeidsmarkt en Scholing Andries de Grip van Maastricht University. “Nederland mist nog een goede infrastructuur die de basis moet vormen voor LLO.”

**VOOR** wie actief is in de wereld van opleidingen en scholing is het ondertussen gesneden koek: een gedegen leer- en ontwikkelcultuur betekent dat mensen een leven lang moeten kunnen ontwikkelen. “LLO draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid en participatie van werkenden en werkzoekenden, het helpt werkloosheid door veroudering van kennis en vaardigheden te voorkomen of bekorten, het stimuleert doorgroeien in loopbanen, het geeft meer voldoening en werkplezier en het biedt mogelijkheden om de inkomenspositie te verbeteren”, schreven ministers Karien van Gennip (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en Dennis Wiersma (Primair en Voortgezet Onderwijs) hierover in hun beleidsbrief naar de Tweede Kamer.

#### VAN LEVENSBELANG

Ook professor Arbeidsmarkt en Scholing Andries de Grip van Maastricht University ziet dat LLO de afgelopen decennia steeds belangrijker is geworden. “Door technologische

ontwikkelingen veranderen in allerlei beroepen benodigde vaardigheden enorm snel”, stelt De Grip. “Daarnaast werken we veel langer door dan nog maar vijftien jaar geleden. Dat maakt dat het moment waarop je in de arbeidsmarkt actief bent, steeds verder af komt te staan van de opleiding waar je mee begonnen bent. Het is van groot belang je kennis en vaardigheden doorlopend up-to-date te houden.

Dat geldt ook in breder opzicht. Neem een metselaar. Die weet aan het begin van zijn loopbaan al dat het ontzettend moeilijk is dat vak tot zijn 68ste jaar vol te houden. Wat je ziet is dat er tussen het vijftigste en zestigste levensjaar veel mensen arbeidsongeschikt worden. Eigenlijk is dit een omscholingsprobleem. Als een metselaar op zijn veertigste bijvoorbeeld wordt omgeschoold tot bewaker,

kan hij veel makkelijker en gezonder tot zijn pensioen doorwerken. Jezelf blijven ontwikkelen is voor metselaars en mensen met soortgelijke beroepen dus van levensbelang.”

#### GROOT ECOSYSTEEM

Om LLO mogelijk te maken, is wel een goede infrastructuur nodig, meent De Grip. En die staat in Nederland nog in de kinderschoenen. “Alle instituties en organisaties die LLO mee van de grond kunnen krijgen, zijn heel erg belangrijk voor de Nederlandse samenleving. Het kabinet kan dit namelijk niet alleen. En dat hoeft ook niet.”

“Het NLQF kan er op allerlei terreinen aan bijdragen dat zo’n infrastructuur meer vorm krijgt. Zie het als een groot ecosysteem, waarin allerlei strategische partners met elkaar samenwerken en elkaar versterken.” Volgens De Grip heeft het NLQF in tien jaar al veel bereikt. “Maar strategisch gezien is het goed om te kijken hoe het NLQF een veel grotere rol kan krijgen binnen het ecosysteem. Er zou ook meer samenwerking kunnen komen met partijen die iets aanvullends doen aan wat het NLQF zelf doet. Je ziet dat deze manier van ecosysteem-denken ook in het bedrijfsleven zijn vruchten afwerpt. Kijk naar de Brainport-regio rond Eindhoven, waar echt een ecosysteem van bedrijven, onderwijsinstellingen en instanties is ontstaan.”

#### GOEDE MATCH

De Grip stipt aan dat er een steeds grotere markt ontstaat op het gebied van scholing en leerinterventies bij bedrijven. “De aanbieders van

‘HET  
ONTBREEKT  
BIJ OPLEIDINGEN  
EN TRAININGEN  
VAAK AAN  
TRANSPARANTIE.’

opleidingen en trainingen moeten steeds scherper kunnen reageren op de vragen vanuit de arbeidsmarkt. Er is een grote behoefte aan scholing of informeel leren. Maar het ontbreekt vaak aan transparantie over wat het niveau is van de skills die dit leren iemand heeft opgeleverd.”

“Het is niet zo makkelijk om te weten welke opleiding je het beste kunt doen en welk niveau bij je past. De verantwoordelijkheid om dit uit te zoeken, komt steeds meer bij mensen zelf terecht. Het is superbelangrijk dat ze een goede match vinden. Alleen dan blijf je gemotiveerd. De transparantie die het NLQF kan bieden is daarvoor essentieel; dit geldt het sterkst voor meer praktisch opgeleiden.”

Een NLQF-kwalificatie draagt volgens De Grip niet alleen bij aan de transparantie van de opleidingsmarkt, maar ook aan die van de arbeidsmarkt. “Je kunt dankzij een NLQF-kwalificatie veel makkelijker op je cv laten zien wat het niveau is van de opleiding die je hebt gedaan.”

### MEER WAARDERING

Subsidies als het STAP-budget hebben volgens De Grip een positief effect op LLO. “Het nadeel is op dit moment wel dat hoger opgeleiden een groot deel van die subsidies pakken. Terwijl zij ook zonder subsidie toch al veel scholing volgen. Dat noemen we in de economie een ‘deadweight loss’. Het zou heel goed zijn als het NLQF nog meer

opleidingen op mbo 3-niveau gaat certificeren. Dat is van groot belang voor mensen die nu nog net onder dat niveau zitten. Op de arbeidsmarkt zijn er flinke tekorten aan mensen met dit opleidingsniveau. Als samenleving mogen we daar nog wel een slag slaan. Het NLQF kan een waardevolle bijdrage leveren bij die uitdaging.”

Met een heldere kwalificatie wordt het volgens De Grip voor degenen onder mbo 3-niveau veel duidelijker hoe een opleiding hen kan helpen. “En dat zorgt er weer voor dat ook zij makkelijker zullen beginnen aan een om- of bijscholing.”

Uiteindelijk is een LLO een mes dat voor iedereen aan twee kanten snijdt, benadrukt De Grip. “Voor zowel werkgevers als werknemers. Het houdt productiviteit van mensen op peil en het vergroot tegelijkertijd iemands duurzame inzetbaarheid. Als je bijvoorbeeld op je 50ste geen werk meer hebt, kan dat komen doordat je bepaalde competenties te weinig op peil hebt gehouden. Dan heb je enorm veel belang bij omscholing. Waar je dan wel je weg in moet kunnen vinden. Want voorkomen dat mensen voortijdig uitvallen, is in dit proces altijd veel beter dan genezen.” ▲



# ‘MOOI DAT HET NLQF LAAT ZIEN HOE KUNDIG MENSEN ZIJN’

“In onze branche zien we signalen dat er een grote leer- of faalangst heerst. Er heerst angst voor het examen, zeker onder degenen die nooit een diploma hebben gehaald. De leeftijd in de branche is ook relatief hoog. Veel mensen in onze sector vinden het ondertussen allemaal wel prima. Toch is het werk fysiek zwaar en is het erg moeilijk het tot je 67ste vol te houden. Mensen vallen echt uit, vandaar dat we sterk inzetten op duurzame inzetbaarheid.

We proberen onze medewerkers een zo gelukkig mogelijke loopbaan te

laten hebben, of dit nu binnen of buiten de branche is. Een NLQF kwalificatie is voor deze groep heel waardevol. Een hele mbo-opleiding volgen is soms te hoog gegrepen. Maar het gaat wel om kundige mensen die enorm veel capaciteiten hebben. Het NLQF helpt hen om dit te kunnen laten zien. Het is mooi dat dankzij een NLQF-kwalificatie wordt gekeken naar vaardigheden en niet alleen naar een toets. Ik zie hoe trots veel mensen zijn als ze zo'n kwalificatie hebben behaald. En hoe waardevol het voor hen is dat ze horen dat ze écht iets kunnen.”

---

**Anne Sparidans** is beleidsmedewerker van RAS, de belangenorganisatie voor de schoonmaakbranche

“Wij leiden leerlingen op in opdracht van het bedrijfsleven. Daardoor zijn we toegespitst op de vraag die er vanuit de markt is. In de techniek verandert er doorlopend veel. En dus is bijscholing erg belangrijk. Om een leven lang te kunnen ontwikkelen, heb je een goede infrastructuur nodig waarin opleidingen goed zijn afgestemd op wat er in het bedrijfsleven speelt.

Het NLQF helpt zowel werkgevers als werknemers. Voor de werkgever biedt het helderheid over het niveau van de werknemer. En voor die laatstgenoemde is het een goede manier om competenties duidelijk op je cv te laten terugkomen.

## ‘DE ROL VAN HET NLQF KAN GROTER WORDEN’

Het is nog wel een uitdaging om de NLQF-kwalificering te laten omarmen door bedrijven. De rol van het NLQF kan groter worden en de boodschap over wat het precies betekent, kan nog beter worden overgebracht naar het bedrijfsleven. Datzelfde geldt bijvoorbeeld voor het STAP-budget: vraag de gemiddelde werknemer in de techniekbranche wat dit is, en hij zal zeggen dat hij dat niet weet. Wat dat betreft hebben we nog veel winst te behalen.”

---

**Richard Baauw** is manager onderwijsontwikkeling van Tetrix Techniekoledingen

## ‘EEN DIPLOMA IS PAS HET BEGIN’

“In onze tak van sport -we maken bijvoorbeeld toetsen voor nagelstylisten, medisch pedicure en visagie- zie je een tweedeling tussen de jonge leerling die net is gestart met een beroepsopleiding en volwassenen die zich laten omscholen. Voor hen past een volledige mbo-route niet helemaal. Vroeger zag je dat vooral een diploma toegang gaf tot de arbeidsmarkt. Maar kwaliteit doorlopend onderhouden is steeds belangrijker geworden. Als het gaat om Leven Lang Ontwikkelen moet er nog echt een denkpatroon worden veranderd. In de basis heerst nog

steeds het idee: ik heb een opleiding gedaan, heb mijn diploma gehaald en nu ben ik klaar. Maar het diploma is eigenlijk pas het begin.

Het instrument NLQF geeft veel mogelijkheden om bepaalde onderdelen van een opleiding en vaardigheden te kunnen kwalificeren, waardoor het aantrekkelijker wordt om scholing te blijven volgen. Als organisch geheel in de arbeidsmarkteconomie speelt het NLQF voor ons een steeds grotere rol. Het gaat wat ons betreft niet om toetsing of het behalen van een toets, het gaat om het laten zien wat je kunt.”

---


**Liesbeth Kieboom** is directielid van de Stichting ToetsCentrum Intereducatief (TCI)

# 38

## Europese landen nemen deel aan het EQF proces



# INSPIRATIE VAN OVER DE GRENS



Het NLQF viert zijn tiende verjaardag. Ter gelegenheid daarvan vroegen we collega's van andere National Qualification Networks (NQF's) om hun inzichten met ons te delen. Want die nemen we graag mee in de komende tien jaar.

TURKIJE

## EUROPEAN QUALIFICATION FRAMEWORK (EQF)

**Waarom is het belangrijk dat de Europese kwalificatieraamwerken deel uitmaken van een internationaal netwerk?**

“Het EQF als Europees referentiekader staat open voor elk type en elk kwalificatieniveau en is neutraal ten aanzien van hoe, wanneer en waar het leren plaatsvindt. Dankzij de manier waarop het EQF als referentiepunt functioneert, betekent het krijgen van een NQF-niveau automatisch de toekenning van een EQF-niveau. Deze koppeling maakt dat kwalificaties eenvoudiger kunnen worden begrepen en ingeschat door werkgevers in andere landen.”

**Het motto van ons jubileum is ‘Met liefde een leven lang ontwikkelen’. Waarom is liefde en toewijding een belangrijk onderdeel van jullie werk?**

“We werken met veel passie en liefde om ervoor te zorgen dat de verschillende NQF's goed samenwerken. De officiële titel van EQF is niet voor niets ‘EQF voor leven lang leren’. Het is belangrijk om iedereen te laten werken aan hun vaardigheden.”



## SCOTTISH CREDIT AND QUALIFICATIONS FRAMEWORK (SCQF)

**Hoe kunnen we de deelname aan een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) vergroten?**

“Wat wij bijvoorbeeld doen is het goed uitleggen van de betekenis van de niveaus die we gebruiken, en hoe die gerelateerd kunnen worden aan de eisen van een functie. In 2020 lanceerden we ‘de inclusieve recruiter’. Daarvoor vragen we werkgevers om de SCQF-niveaus te gebruiken in hun personeelsadvertenties, in plaats van het vragen naar specifieke kwalificaties. Werkgevers reageerden daar positief op.”

**Hoe maak je duidelijk dat jullie als SCQF een belangrijke speler zijn in LLO?**

“Communiceren via sociale media en gebruikmaken van partners in de arbeidsmarkt om onze boodschap over te brengen. We proberen als SCQF vooral duidelijk te maken wat onze toegevoegde waarde is voor werkgevers.”



## SWEDISH QUALIFICATIONS FRAMEWORK (SEQF)

**Hoe kunnen we de deelname aan een Leven Lang Ontwikkelen vergroten?**

“Hou het goede vast. Een open en inclusief nationaal kwalificatieraamwerk is een sleutelinstrument voor een toenemende en snel veranderende arbeidsmarkt. Kwalificaties die betrouwbaar en relevant zijn worden steeds belangrijker. Het NLQF is hier een bron van inspiratie geweest.”

**Het motto van ons jubileum is ‘Met liefde een leven lang ontwikkelen’. Waarom is liefde en toewijding een belangrijk onderdeel van dit werk?**

“Het is en blijft belangrijk om ons te realiseren voor wie we het doen; uiteindelijk gaat het om de mensen. Hun vaardigheden verdienen validatie. Het EQF en de nationale kwalificatie raamwerken ondersteunen het LLO. We maken het individu de kern van ons werk. Dat doen we in de hoop dat we tenminste een paar mensen helpen hun dromen te realiseren.”



## VLAAMSE KWALIFICATIE STRUCTUUR

**Waarom is het belangrijk dat de Europese kwalificatieraamwerken deel uitmaken van een internationaal netwerk?**

“Het EQF heeft zich ontwikkeld tot een instrument dat gebruikt kan worden voor alle vormen en niveaus van opleidingen en training. Het laat nu wel wat weinig ruimte voor individuele lidstaten om de eigen raamwerken te ontwerpen en implementeren. Het EQF moet daarom blijven werken aan een combinatie van volledigheid en flexibiliteit.”

**Het motto van ons jubileum is ‘Met liefde een leven lang ontwikkelen’. Waarom is liefde en toewijding een belangrijk onderdeel van dit werk?**

“Het EQF was in het begin een project geleid door experts vanuit een meer technische benadering. Zonder de liefde en toewijding van deze kleine groep zou het nooit het daglicht hebben gezien. De burgers van Europa (en zelfs daarbuiten) hebben er het meeste voordeel van. Dat voordeel zullen we, met diezelfde toewijding, aan een breder publiek kenbaar moeten maken.”



# DE TIJD ZAL ONS LEREN

Een Leven Lang Ontwikkelen was tien jaar geleden nog lang niet zo'n gevleugelde uitdrukking als in deze tijd. Dus was het pionieren geblazen vanaf de oprichting van het NLQF. Hoe zag die begintijd eruit, wat zijn de uitdagingen die er liggen en hoe zorgen we dat een Leven Lang Ontwikkelen in de toekomst net zo gewoon wordt als gezond eten?



Misschien wel  
de belangrijkste  
uitdaging: het  
wegnemen van  
misverstanden

Jan van den Akker maakte deel  
uit van de Commissie Leijnse die  
in 2011 het advies schreef over de  
introductie van het Nederlands  
Kwalificatiekader NLQF

# DE MATERIE WAS COMPLEX

JAN VAN DEN AKKER

“Vanaf 2010 was ik lid van de Commissie Leijnse. Die had als taak een second opinion te geven over de inrichting van het NLQF en te adviseren over de aanpak van de implementatie ervan. Al vanaf 2009 was er veel ontwikkelwerk verricht door een breed samengestelde Expertgroep. De materie bleek tamelijk complex, zelfs voor de betrokken vier eigenwijze hoogleraren (Hans Adriaansens, Wim Nijhof, Frans Leijnse zelf, en ondergetekende). Gelukkig was secretaris Karen van der Sanden een zeer bekwame verbindingsofficier tussen Expertgroep en Commissie. Zij zorgde geregeld voor de nodige opheldering.

Misschien wel de belangrijkste uitdaging bleek het wegnemen van misverstanden. Dat deden we vooral door aan te geven wat het NLQF allemaal níét behelsde. We maakten bijvoorbeeld duidelijk dat het geen herziening van het onderwijsstelsel inhield, geen recht op titels en graden en geen directe koppeling aan onderwijssectoren. Onze belangrijkste aanbeveling was om een Nationaal Coördinatie Punt (NCP) op te richten om het proces van verdere invoering en uitvoering handen en voeten te geven.

Dat NCP ging daarna vlot van start. Binnen die organisatie heb ik een aantal boeiende jaren deel uitgemaakt van de Programmaraad: eerst als lid, later als voorzitter. In die tijd hebben we, gesteund door het onmisbare voorwerk door twee commissies, vele validiteitsaanvragen en inschalingsverzoeken afgehandeld.

Mijn indruk was dat het NLQF zekere toegevoegde waarde had voor opleidingsaanbieders en tot op zeker hoogte ook voor werkgevers. Maar de bredere benutting nam slechts langzaam toe. Het grote publiek was (en is, vermoed ik) nog steeds niet zo heel bekend met het NLQF. Als betrokkenen hoopten we jarenlang op een verankering in wetgeving over Leven Lang Ontwikkelen. Na jaren van vertraging lijkt dat er nu toch echt van te komen. En als alle diploma's in het reguliere onderwijs ook van een NLQF-aanduiding worden voorzien, dan zal die bekendheid en waardering ook snel toenemen.”

Er zijn niveaus  
ingeschaald  
van het knippen  
van honden  
tot aan neuro-  
specialismes



Hermann van Holt is voorzitter  
Programmaad NLQF

# ER IS VEEL MOOIS BEREIKT

HERMANN VAN HOLT

“Ik ben enorm trots op waar NLQF nu staat. Ga er maar aan staan: we hebben niveaus ingeschaald van het knippen van honden tot aan neuro-specialismes en alles daar tussenin. Dat hebben we met een relatief klein team met behulp van een grote groep experts, auditoren en commissies voor elkaar gekregen. Zij leveren uitgebreid en kwalitatief hoogstaand werk.

In de afgelopen jaren hebben we de procedure van aanmelden geautomatiseerd. We weten nu precies hoe we het proces van inschalen kunnen organiseren. Ook zijn we druk bezig geweest met publiciteit en het bekendmaken van wat we nu eigenlijk doen en kunnen betekenen. We hebben veel energie gestoken in het aangaan van partnerships met allerlei partijen. Met bijvoorbeeld werkgeversorganisaties als VNO-NCW, vakbonden als FNV, CNV en de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding.

In diezelfde periode heeft Leven Lang Ontwikkelen (LLO) steeds meer aandacht gekregen. En door regelingen als het STAP-budget heeft LLO veel positieve aandacht gekregen. Dat zorgt tegelijkertijd wel voor een uitdaging.

Het STAP-budget zorgt voor een positieve opwaartse druk en mogelijk meer aanvragen. Ook als het NLQF wordt opgenomen in een wettelijk kader, zal dat zorgen voor eenzelfde soort opwaartse druk. Dat betekent dat we meer werk zullen krijgen. Omdat we met een relatief klein team werken, moeten we dat slim en efficiënt aanpakken.

Zoals ik aangaf, is het geen sinecure om zo'n breed palet aan kwalificaties te kunnen inschalen. We moeten op zoek naar manieren om een groei van aanvragen goed te kunnen bemensen. Ook zullen we het aanvraagproces nog beter moeten ordenen en waar mogelijk ook moeten versnellen. Maar dan wel zonder dat dit lasten- of kostenverhogend is voor degene die een kwalificatie aanvraagt. Ik ben nu sinds vier jaar voorzitter van de Programmaraad en mag dit ook de komende vier jaar nog zijn. In de afgelopen jaren zijn veel mooie dingen bereikt. Nu is het zaak dat we die stijgende lijn ook de komende jaren voortzetten.” ▲

Leren en  
ontwikkelen  
moet net zo  
gewoon zijn  
als gezond eten  
en drinken



foto SER

Yvonne Bernardt is coördinator van de Actieagenda Leven Lang Ontwikkelen van de SER

# HET FUNDAMENT LIGT ER

YVONNE BERNARDT

“Het kabinet zegt dat een toekomstbestendige arbeidsmarkt simpelweg niet zonder een sterke en ambitieuze leer- en ontwikkelcultuur kan. Bij de SER zeggen we vaak: leren en ontwikkelen moet net zo gewoon zijn als gezond eten en drinken. Maar ja, probeer dat maar eens, je leven lang gezond eten en drinken. Dat is niet altijd makkelijk, ook al weten we allemaal best waarom het beter voor ons is.

Zo is het ook met leren en ontwikkelen. Uit de Monitor Leercultuur die we met TNO hebben ontwikkeld weten we dat het overgrote deel van de mensen leren en ontwikkelen belangrijk vindt (91%) en dat het een groeiende groep werkenden (78%) steun ervaart van hun leidinggevende bij leren en ontwikkelen. Toch zien we tegelijkertijd dat het leergedrag afneemt. In 2012 had 54% van de werknemers de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd. In 2021 was dat 49%. (Bron: Monitor Leercultuur SER/ TNO)

Hoe kunnen we zorgen dat we over tien jaar leren en ontwikkelen vanzelfsprekend vinden, en dat het onderdeel is van onze dagelijkse activiteiten?

Volgens mij hoeven we daar niet zoveel nieuws voor op te tuigen. De fundamenten liggen er al en ook de bouwstenen en instrumenten die we nodig hebben zijn er. We moeten nu vooral gaan bouwen, met in gedachten een omgeving die mensen inspireert en stimuleert om op een goede en zinvolle manier bij te dragen aan onze maatschappij. Dat vraagt een omgeving met zo min mogelijk drempels om in actie te komen. Met een aantrekkelijk en flexibel aanbod van relevante cursussen en ontwikkeltrajecten. En vooral een werkvloer die uitnodigt om te blijven ontwikkelen. Het vraagt ook een transparante omgeving. Waarin beter zicht is op het niveau van de skills die je al hebt en die je nog wilt ontwikkelen. Met het NLQF hebben we een mooi instrument in handen om die transparantie vorm te geven!” ▲

# CULTUUR- VERANDERING

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is meer dan ooit actueel, zeker met het oog op de krappe arbeidsmarkt. Het NLQF draagt al tien jaar bij aan het scheppen van duidelijkheid over het niveau van opleidingen. Aan het woord Karien van Gennip, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

“De meesten van ons brengen een groot deel van hun leven door op de werkvloer. Werk is goed voor onze persoonlijke ontplooiing, sociale netwerk, gevoel van eigenwaarde en economische zelfstandigheid. Om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat je blijft leren en je blijft ontwikkelen. Zo kun je meer plezier uit je werk halen of doorgroeien naar een andere baan.

Het werkt motiverend als je een opleiding of cursus kunt kiezen die aansluit op wat je al onder de knie hebt, ook als je misschien een compleet andere richting op wil in jouw ontwikkeling en loopbaan.

Het NLQF helpt bij het inschalen van vaardigheden en biedt zo duidelijkheid en zekerheid bij de keuze voor scholing. Dat is belangrijk, zeker nu we zien dat de cursusdeelname de afgelopen jaren daalt. Dat terwijl investeren in leren en ontwikkelen de productiviteit van een onderneming bevordert.

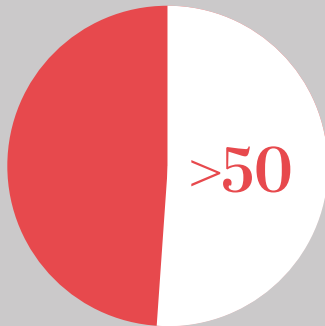
Daarom wil ik een cultuurverandering teweegbrengen. Als kabinet hebben we onlangs 1,2 miljard euro vrijgemaakt om leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan te stimuleren en de leercultuur op de werkvloer te bevorderen.” ▲



MEER DAN  
**200**

Meer dan  
200 opleiders  
bieden een  
NLQF ingeschaalde  
kwalificatie  
aan

2004-2020



Ruim de helft  
van de werkenden  
volgt cursussen  
in de periode  
2004-2020

NLQF

Minstens  
150.000  
diploma's met  
NLQF-niveau  
vermelding

1,7

1,4

In NL:  
1,7 mln  
deelnemers LLO  
(waarvan 1,4 bij  
private opleiders)

(CBS, 2020)



Onder  
niet werkenden  
is dit ongeveer  
2 op de 10  
(ROA 2022)

3,9



Private partijen  
besteden  
gezamenlijk  
rond de  
€ 3,9 miljard  
aan LLO

(SZW 2022)



# HET RESULTAAT MAG ER ZIJN

In tien jaar tijd heeft het NLQF meer dan veertig onderwijsinstellingen en organisaties mogen kwalificeren. Met drie daarvan kijken we terug naar hun ervaringen.



Een Leven Lang  
Ontwikkelen is  
essentieel voor  
iedereen binnen  
de krijgsmacht



KOLONEL MICHAËL VAN OPSTAL,  
NEDERLANDSE DEFENSIE ACADEMIE

---

**Kolonel Michaël van Opstal**, programmamanager,  
Nederlandse Defensie Academie (NLDA)

## ‘NLQF-INSCHALING HELPT MET ORGANISEREN EN STRUCTUREREN’

“De context waarin we binnen Defensie werken, verandert doorlopend: er zijn maatschappelijke veranderingen in Nederland, maar ook internationaal. Wil je kunnen reageren op die veranderingen, dan vraagt dat om continu leren en ontwikkelen. Leven Lang Ontwikkelen is dan ook essentieel voor iedereen binnen de krijgsmacht. Als je voorbereid wilt zijn op het conflict van morgen, zul je dat ook nu binnen je opleidingen moeten aanbieden.

Als je dat doet, is wel de vraag hoe je dat kunt laten aansluiten op het civiele systeem. Want we vinden het belangrijk dat Defensie-medewerkers hun leeropbrengsten ook voor civiele werkgevers kunnen inzetten. Ons werkveld is afwijkend van heel wat andere beroepsgroepen. Daardoor was het moeilijk om inzichtelijk te maken hoe onze specifieke kennis en vaardigheden zich verhouden tot competenties in het civiele onderwijs. Dankzij onze NLQF-inschalingen zijn we beter in staat dat te doen. Daarmee kunnen mensen die een opleiding aan de NLDA volgen beter uitstromen of doorstromen binnen onze eigen organisatie. Zo zorg je ervoor dat de mens in de organisatie beter wordt. Ook geef je een stukje zelfregie. Dankzij de inschalingen wordt het duidelijker welke mogelijke vrijstellingen iemand kan krijgen bij andere opleidingen. Die vrijstellingen motiveren iemand hopelijk om een andere opleiding op te pakken.

Naast een betere aansluiting heeft de inschaling ons ook inzicht gegeven in de kwantiteit en kwaliteit van onze eigen opleidingen. Het heeft ons geholpen met organiseren, structureren en harmoniseren. Ook helpt een NLQF-inschaling met transparantie. Defensie kan soms best een gesloten wereld zijn. Als je op bepaalde vlakken transparanter kunt zijn, kan dit leiden tot meer begrip. En als je meer begrip voor elkaars zaken hebt, kun je van daaruit verbanden bouwen en kun je voor elkaar van toegevoegde waarde zijn.” ▴

---

**Sonja Leenen**, business manager  
Vervoerscollege Venlo

## ‘NLQF MAAKT HET MOGELIJK OM MAATWERK- TRAJECTEN AF TE STEMMEN’

“In de wereld van logistiek en transport verandert veel. Ga maar na. Zo'n twintig jaar geleden werd er bij wijze van spreken nog gewerkt met een landkaart en een telefoon. Tegenwoordig zijn processen geautomatiseerd en leven we in een 24-uurseconomie die ook in de transportwereld veel impact heeft. Dat betekent dat je in deze sector dus continu zult moeten blijven leren. Toch is de bewustwording over Leven Lang Ontwikkelen relatief laat gekomen in de transportsector.

Voordat ik bij Vervoerscollege Venlo aan de slag ging, werkte ik als projectmanager binnen het mbo-onderwijs. Daar merkte ik dat het voor veel potentiële studenten moeilijk was om deel te nemen aan een opleiding als je al een baan had. Sommige vakken als Engels, Nederlands en bijvoorbeeld Loopbaan en Burgerschap sloten niet direct aan bij wat in het werkveld nodig was. Ik herinner me een toetsvraag die begon met: ‘Stel dat je ouders een huis kopen...’ Sommige werknemers in de transportsector die zich wilden laten bijscholen, waren zélf al die ouders.

>>

SONJA LEENEN  
VERVOERSCOLLEGE VENLO



Kortom: de lesstof was niet gericht op mensen met levens- en werkervaring, terwijl scholing voor hen in die veranderende branche wel erg belangrijk is. Een NLQF-kwalificatie bood hierop voor ons antwoord omdat de inschaling werkt op basis van leerdoelen.

Bij Vervoerscollege Venlo zoeken we heel sterk de aansluiting met het bedrijfsleven. We richten ons op de kern van wat studenten moeten weten en strepen zaken weg die minder relevant zijn. Een NLQF-kwalificatie maakt het voor ons mogelijk om maatwerktrajecten met bedrijven af te stemmen. Het bedrijf weet door de kwalificatie veel beter op welk niveau de opleiding is gegeven. En voor de student is het een stevige, heldere toevoeging op het cv.” ▲

Irene Slaats, directeur en trainer Psychodidact

## ‘NLQF WAS PRECIES WAT WE ZOCHTEN’

“Psychodidact werkt in de psychosociale markt. We leiden studenten op die mensen helpen die door een situatieverandering tegen problemen aanlopen. We richten ons dus niet op complexe psychische aandoeningen. Ons vak kun je niet volgen aan een reguliere hbo-opleiding. Binnen de wereld van opleidingen in de aanvullende zorg is er behoorlijk wat kaf onder het koren. Ik ben samen met mijn zoon Rut de Ruijter eigenaar van Psychodidact, en we zijn echte kwaliteitsfreaks. We waren op zoek naar een partij die onze hbo-waardigheid kon checken. We doorliepen al een behoorlijk intensief beoordelingstraject met PLATO, een instituut van de Universiteit Leiden. Toen het NLQF in 2012 begon en ik ervan hoorde, dacht ik toch: ‘Ja, dat gaan wij ook doen.’ Een NLQF kwalificatie was namelijk precies wat we zochten, mede omdat hiermee precies duidelijk werd hoe we ons bijvoorbeeld ten opzichte van een bacheloropleiding verhouden.

Het heeft ons uiteindelijk meerdere dingen gebracht. Allereerst de ‘koude kant’ van het verhaal: doordat we zo duidelijk hebben aangetoond dat we een valide organisatie zijn, kunnen we geïnteresseerden in onze opleiding meteen helder uitleggen waar ze aan toe zijn. De student weet gelijk dat het deugt en daardoor kunnen wij als organisatie de opleiding ook beter verkopen. Vanaf 1 januari hebben we een harde studentenstop voor de meerjarige opleidingen omdat we gewoonweg vol zitten. En ik denk dat dit mede komt door de onafhankelijk vastgestelde kwaliteit.

Maar er is ook een warme, meer liefdevolle kant: studenten die bij ons zijn afgestudeerd kunnen zich dankzij de NLQF inschaling veel beter positioneren in de arbeidsmarkt. Doordat NLQF onderdeel uitmaakt van een Europees systeem, helpt het ook mensen die in het buitenland aan de slag willen. Er is nu bijvoorbeeld een Nederlandse student die in Noorwegen woont. Zij kan straks na haar studie makkelijker daar en hier aan het werk.” ▲



Studenten kunnen zich dankzij de NLQF-inschaling veel beter positioneren in de arbeidsmarkt

# 3X DE KERN VAN HET NLQF

Houvast, duidelijkheid en kwaliteit. Dat zijn voor onze ‘ambassadeur’ Ria van ‘t Klooster drie belangrijke waarden waar het om draait bij een NLQF-kwalificatie. De voormalig directeur van de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO) legt graag uit waarom die waarden zo belangrijk zijn.

**RIA** van ‘t Klooster noemt zichzelf een ware ambassadeur van het NLQF. In de tijd dat ze directeur was van Schoevers, liet de opleidingsorganisatie voor supportprofessionals zich als een van de eersten inschalen, zo herinnert ze zich.

Vanaf het allereerste begin was ze nauw betrokken bij het NLQF. Afgelopen september zwaaide ze af als directeur van het NRTO. Nog altijd is ze actief bij verschillende organisaties. Zo is Ria lid van de klankbordgroep van het NLQF. Een functie waarin ze de drie kernwaarden houvast, duidelijkheid en kwaliteit maar al te graag benadrukt.



# 1.

## HOUVAST

“Houvast is meestal de eerste kernwaarde die ik aanhaal in mijn betoog”, vertelt Ria. “Iemand die een opleiding gaat volgen, moet immers op voorhand al weten welk niveau die heeft. Daar gaat het om bij een NLQF-kwalificatie. “Je wilt immers niet op een te laag of te hoog niveau bezig zijn. Dat doet echt iets met je motivatie en uiteindelijk ook met wat je voor jezelf uit zo’n opleiding haalt. Ook voor de opleider is die houvast belangrijk. Die hoeft namelijk niet meer iedere keer uit te leggen welk niveau een scholingstraject heeft als een geïnteresseerde zich meldt. Want wat zegt het nou dat een opleider zelf zegt: dit is een opleiding op hbo-niveau? Het geeft juist houvast dat een externe organisatie aangeeft: dit is een opleiding op niveau 6. Zowel in het voortraject, bij het oriënteren op de opleiding, als op het moment dat de opleiding loopt én erna.”

# 3.

## DUIDELIJKHEID

De kernwaarde duidelijkheid schurkt aan tegen de term houvast, meent Ria. “Toch stip ik die altijd als aparte kernwaarde aan. De duidelijkheid die het NLQF niveau biedt, is namelijk enorm belangrijk. Ga maar na: er zijn in Nederland zo’n 30.000 opleiders die tezamen misschien wel honderdduizenden opleidingen aanbieden. Als je bijvoorbeeld een leergang bedrijfskunde wilt volgen, vind je tijdens een online zoektocht misschien wel honderden opleidingen. Dan is het erg goed dat je het niveau van die opleidingen kunt duiden, zelfs op Europees niveau. Ook als je over de grens gaat werken, geeft het NLQF-niveau van de opleidingen en bijbehorende diploma’s die je hebt gevolgd meteen veel duidelijkheid. Een opleiding op het juiste niveau vergroot je inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en zegt iets over de kwaliteit die je in huis hebt. Overigens is het wat mij betreft erg belangrijk dat een en ander snel wordt vastgelegd in de wet. De wet is immers de ultieme vorm van duidelijkheid die je kunt bieden.”

# 2.

## KWALITEIT

Ook voor de kwaliteit van een opleiding is een NLQF-niveau belangrijk, betoogt Ria. “Wanneer je een opleiding laat inschalen, wordt eerst getoetst of de basis bij jou als opleider op orde is. Zo’n inschaling werkt ook als impuls om die op orde te krijgen en dat is zeker kwaliteitsbevorderend.” Borging van kwaliteit is nodig in het kader van Leven Lang Ontwikkelen, geeft Ria aan. “Als overheid mag je best eisen stellen aan de kwaliteit van een opleidingsorganisatie”, vervolgt ze. “Zeker ook omdat er veel subsidie-regelingen zijn voor deelnemers. Een NLQF-vermelding kan een vorm van zekerheid zijn dat dit overheidsgeld wordt besteed aan kwalitatief hoogstaande opleidingen.”

# ‘EEN DIPLOMA GEEFT EEN BOOST IN LEREN’

**Els Kranen** is onderwijskundige bij KCH. Zo'n 80 praktijkscholen, scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en de Academie voor Zelfstandigheid werken met het KCH praktijkdiploma / Branchediploma.

Voor veel studenten is dit het eerste diploma dat ze halen. Het is een diploma van waarde waarmee je aan de slag kan op de arbeidsmarkt. De opleidingen krijgen niet altijd de status die ze verdienen. Niet terecht want de studenten leveren een prestatie die voldoet aan de eisen van de arbeidsmarkt en qua niveau gelijk is aan het mbo Entree. Het diploma wordt onderschreven door diverse branches en bedrijven uit de sector.

Door het diploma te koppelen aan het NLQF als onafhankelijk raamwerk kunnen we hun prestaties erkennen en waarderen op een herkenbare manier.

“Een diploma halen is iets om trots op te zijn, voor de studenten zelf en voor hun omgeving. Het draagt bij aan een plek in de maatschappij en het vergroot de eigenwaarde en motivatie. De studenten ervaren dat leren in de praktijk werkt voor hen en waardevol is. En dat er ook andere diploma's in het verschiet liggen. Deze positieve ervaring is nodig om Leven Lang Ontwikkelen te kunnen stimuleren.” ▲



1

0



**NLQF**  
Nationaal Coördinatiepunt