

Descriptor NLQF. Meetbaar en zichtbaar gedrag.	NLQF 1	NLQF 2	NLQF 3	NLQF 4	NLQF 5
<b>Context</b>	Werknemer/kandidaat voert routinematige taken uit die beperkt blijven tot de eigen werkplek.	Werknemer/kandidaat voert taken uit die beperkt blijven tot de eigen omgeving. Werknemer/kandidaat voert indien nodig gevarieerde taken uit.	Werknemer/kandidaat voert taken uit in een herkenbare omgeving, maar met variatie in taken en verschillende rollen: meewerkend en/of leidend.	Werknemer/kandidaat voert werkzaamheden uit in een wisselende omgeving met een leidinggevende rol.	Als voorbeeld: de spin in het web bij een kleine aannemer die op een locatie of een klein/middelgroot project zelf de planning, werkvoorbereiding, administratie inkoop e.d. doet en tegelijkertijd alle voorlieden aanstuurt, ook de onderaannemers. Werknemer/kandidaat is leidend, initieert en zit werkoverleg voor; overlegt regelmatig met hogere echelons.
<b>Kennis</b>	Werknemer/kandidaat kent basisbegrippen en handelt daarnaar. Werknemer/kandidaat vertelt in eigen woorden wat een basisbegrip betekent.	Werknemer/kandidaat weet op uitvoeringsniveau het 'hoe' en het 'waarom' van de werkzaamheden (denk aan veiligheid, betrouwbaarheid en duurzaamheid v.b. VCA). Werknemer/kandidaat kent basisbegrippen en handelt daarnaar. Werknemer/kandidaat vertelt in eigen woorden wat een bepaald begrip betekent.	Werknemer/kandidaat kan het 'hoe' en het 'waarom' van vakinhoud en procedures verklaren en uitleggen aan derden.	Werknemer/kandidaat kan begrippen uitleggen aan anderen. Werknemer/kandidaat kan abstraheren en relaties tussen begrippen uitleggen. Werknemer/kandidaat is vraagbaak voor organisatiebeleid op tactisch en operationeel niveau.	Werknemer/kandidaat draagt kennis over en geeft uitleg aan anderen, bijvoorbeeld collega's of ondergeschikten. Werknemer/kandidaat overziet het vak- en werkgebied, ook van specialismen die onder zijn verantwoordelijkheid werken, weet welke kennis er nodig is.
<b>Toepassen van Kennis</b>	Werknemer kan instructies in eigen woorden herformuleren. Werknemer legt uit welke taak hij uitvoert. Afwijkingen in de werkzaamheden worden door de werknemer signaleerd.	Werknemer/kandidaat vertelt in eigen woorden hoe en waarom een procedure op een bepaalde manier uitgevoerd moet worden. Werknemer/kandidaat past kennis proactief toe op het juiste moment en passend bij de situatie.	Werknemer/kandidaat instrueert medewerkers over procedures. Werknemer/kandidaat onderneemt actie bij tekort aan kennis (bij zichzelf en medewerkers). Werknemer/kandidaat neemt beslissingen over zijn eigen werk en onderbouwt deze met argumenten.	Werknemer/kandidaat onderneemt actie bij tekort aan kennis (bij zichzelf en medewerkers). Werknemer/kandidaat neemt op basis van informatie uit verschillende bronnen beslissingen en kan deze onderbouwen. Werknemer/kandidaat brengt de gevolgen van beleidsverandering voor zijn organisatie en werkprocessen in kaart en vertaalt deze naar een aangepaste uitvoering of aangepaste werkprocessen, eventueel in/na overleg met zijn leidinggevende.	Werknemer/kandidaat onderneemt actie op eigen initiatief, bij tekort aan kennis bij zichzelf of bij medewerkers. Werknemer/kandidaat analyseert complexe abstracte beroepstaken. Voert deze beroepstaken uit, daarbij procedures volgend waar noodzakelijk maar ook gebruikmakend van eigen ideeën en creativiteit. Werknemer/kandidaat brengt gevolgen van strategische beslissingen of veranderingen (van buitenaf en van binnenuit) in kaart en vertaalt dit naar tactisch en operationeel niveau. Werknemer/kandidaat opereert binnen verwante sectoren binnen en buiten het bestaande beroepenveld.

	<b>Probleemoplossend vermogen</b>	Werknemer/kandidaat roept hulp in bij onbekende zaken, afwijkingen en problemen. Werknemer/kandidaat lost onbekende/afwijkende problemen op nadat hij nieuwe instructie daarvoor heeft gekregen.	Werknemer/kandidaat lost eenvoudige problemen (dus problemen die binnen de procedure vallen) zelf op. Werknemer/kandidaat roept hulp in bij problemen die hij niet zelf kan oplossen.	Werknemer/kandidaat lost routineproblemen op. Werknemer/kandidaat schakelt hulp in van leidinggevende bij ingewikkeldere problemen. Werknemer/kandidaat stemt een oplossing af met leidinggevende als van procedures afgeweken moet worden. Werknemer/kandidaat fungeert als vraagbaak voor anderen bij problemen.	Werknemer/kandidaat lost problemen buiten standaardprocedures en protocollen zelf op in het belang van de organisatie en van de lange termijn. Werknemer/kandidaat gebruikt en combineert hierbij informatie uit verschillende bronnen.	Werknemer/kandidaat stelt vragen en gebruikt en combineert informatie uit verschillende bronnen om oorzaak en aard van problemen te achterhalen en deze op te kunnen lossen. Werknemer/kandidaat lost problemen op die naar aard en oorzaak buiten procedures vallen en kan zelf voorstellen doen voor nieuwe procedures. Werknemer/ kandidaat houdt het overzicht in situaties waar verschillende factoren voor onvoorspelbare veranderingen kunnen zorgen.
	<b>Leer- en Ontwikkelvaardigheden</b>	Werknemer/kandidaat stelt vragen bij onduidelijkheden. Werknemer/kandidaat voert ook vergelijkbare taken uit (bijv. andere afdeling, zelfde werk).	Werknemer/kandidaat stelt vragen als hij iets niet weet (eerst aan collega's, daarna aan leidinggevende) Werknemer/kandidaat kan informatie opzoeken (bijvoorbeeld in handboek/via intranet).Werknemer/kandidaat voert, eventueel na instructie, andere taken uit.	Werknemer/kandidaat kan eigen leerpunten formuleren. Werknemer/kandidaat benoemt activiteiten om leerpunten op te pakken. Werknemer/kandidaat voert regelmatig wisselende taken uit (ook schakelen in rol).	Werknemer/kandidaat formuleert eigen leerpunten. Werknemer/kandidaat benoemt activiteiten om leerpunten op te pakken. Werknemer/kandidaat voert altijd wisselende taken uit.	Werknemer/kandidaat kijkt vanuit verschillende, ook door anderen aangedragen invalshoeken, kan schakelen en vervolgens tot besluitvorming komen. Werknemer/kandidaat evalueert zijn eigen leerproces zelfstandig en zelfsturend en identificeert leerbehoeften. Werknemer/kandidaat laat zien te willen leren en innoveren door feedback te vragen, verbeterpunten bij zichzelf of in de organisatie te onderkennen en te delen met anderen en anderen te vragen om ideeën en input. Werknemer/kandidaat kan vanuit meerdere perspectieven naar situaties kijken om van te leren en daarna beslissingen te nemen wat de beste richting is. Werknemer/kandidaat benoemt activiteiten en benodigde randvoorwaarden om eigen ontwikkeling actief aan te pakken (weet wat hij niet weet), voert deze activiteiten ook op eigen initiatief uit.
	<b>Informatievaardigheden</b>	Werknemer/kandidaat interpreteert en gebruikt instructies (mondeling en schriftelijk).	Werknemer/kandidaat kan handleidingen binnen zijn vakgebied, instructies (ook visueel) interpreteren en gebruiken. Werknemer/kandidaat stelt vragen als hij informatie nodig heeft.	Werknemer/kandidaat verzamelt actief informatie over (ontwikkelingen in) het eigen vakgebied. Werknemer/kandidaat kan computerprogramma's gebruiken en rapportages lezen en hier conclusies uit trekken. Werknemer/kandidaat draagt informatie over naar collega's en naar derden, bijvoorbeeld cliënten of gasten.	Werknemer/kandidaat verzamelt actief informatie over ontwikkelingen in het eigen vakgebied en vertaalt die naar toepassingsmogelijkheden. Werknemer/kandidaat kan computerprogramma's gebruiken en rapportages lezen en hier conclusies uit trekken (bijv. omzetgegevens) en vertalen naar toepassing in zijn werkpraktijk. Werknemer/kandidaat combineert gegevens uit verschillende bronnen om een betere vakman te worden.	Werknemer/kandidaat schrijft documenten zoals rapportages/plan van aanpak als de richting al is bepaald, werkt documentatie uit op tactisch niveau. Werknemer/kandidaat combineert informatie uit verschillende bronnen om zich in de breedte of in de diepte te ontwikkelen en vraagt ook anderen naar feiten, ideeën, meningen. Werknemer/kandidaat selecteert en evalueert bronnen en informatie op juistheid, betrouwbaarheid en bruikbaarheid. Werknemer/kandidaat zoekt informatie op efficiënte en effectieve wijze, kan hieruit conclusies trekken op tactisch-operationeel niveau.

	<b>Communicatievaardigheden</b>	Werknemer/kandidaat beantwoordt vragen en reageert op verzoeken, bijvoorbeeld in een overleg. Werknemer/kandidaat wisselt informatie uit en geeft zijn mening. Werknemer/kandidaat kan zeer eenvoudige en voor gestructureerde formulieren invullen met eigen gegevens (zoals NAW-gegevens), zeer korte en eenvoudige briefjes en e-mails schrijven, al dan niet met ondersteuning van derden.	Werknemer/kandidaat rapporteert en correspondeert schriftelijk volgens een vast, eenvoudig format of volgens eenduidige richtlijnen, al dan niet met ondersteuning van derden. Werknemer/kandidaat communiceert reactief en proactief (signaleren van bijv. Veiligheidsproblemen). Werknemer/kandidaat stelt zich actief op in gestructureerd overleg (bijvoorbeeld toolboxmeeting). Werknemer/kandidaat communiceert servicegericht met klanten en collega's.	Werknemer/kandidaat rapporteert volgens richtlijnen. Werknemer/kandidaat wisselt informatie uit en geeft zijn mening. Werknemer/kandidaat stelt zich actief op in overleg (eventueel voorzittersrol). Werknemer/kandidaat stemt communicatie af op doelgroep, bijvoorbeeld de medewerkers aan wie hij leidinggeeft en zijn eigen leidinggevende.	Werknemer/kandidaat rapporteert en correspondeert effectief volgens richtlijnen, zowel mondeling als schriftelijk. Werknemer/kandidaat heeft een leidinggevende rol in een overleg. Werknemer/kandidaat stemt communicatie af op de doelgroep. Werknemer/kandidaat wisselt ideeën en informatie uit op een effectieve manier en licht deze toe. Werknemer/kandidaat geeft zijn eigen mening.	Werknemer/kandidaat gedraagt zich volgens de in de context geldende regels en kan zich aanpassen aan nieuwe context, weet welke regels gelden. Werknemer/kandidaat kijkt genuanceerd naar wat hij voor ogen heeft en hoe hij zijn mondelinge en schriftelijke communicatie daarop aan kan/moet passen. Werknemer/kandidaat maakt in zijn communicatiestijl onderscheid naar de soort boodschap en naar zijn publiek. Werknemer/kandidaat kan meerdere communicatiedoelen met elkaar combineren. Werknemer/kandidaat communiceert effectief, zowel mondeling als schriftelijk. Werknemer/kandidaat draagt ideeën, meningen en feiten aan op consistente wijze.
	<b>Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid</b>	Werknemer/kandidaat heeft instructie nodig bij wisseling van taak. Werknemer/kandidaat voert taken solistisch uit, eventueel binnen een team.	Werknemer/kandidaat werkt op basis van dagelijkse instructie en krijgt instructie zodra procedure/context verandert.	Werknemer/kandidaat stuurt collega's aan op routinematige werkzaamheden. Werknemer/kandidaat spreekt collega's aan als zaken niet goed gedaan zijn. Werknemer/kandidaat legt verantwoording af aan leidinggevende.	Werknemer/kandidaat plant zijn eigen werkzaamheden in en stuurt medewerkers aan op werkzaamheden. Werknemer/kandidaat beoordeelt medewerkers op hun functioneren indien hij/zij leidinggevende is. Werknemer/kandidaat spreekt medewerkers aan als zaken niet goed gedaan zijn. Werknemer/kandidaat evalueert werkzaamheden en stuurt bij. Werknemer/kandidaat realiseert zijn eigen werkomgeving. Werknemer/kandidaat voert personeelsgesprekken.	Werknemer/kandidaat licht gemaakte keuzes toe en legt hierover verantwoording af binnen het strategische kader. Werknemer/kandidaat stelt kritische vragen aan collega's en ondergeschikten om kwaliteit te bewaken. Werknemer/kandidaat plant eigen taken en taken van anderen, rekening houdend met gestelde doelen en binnen de strategische planning, en stuurt anderen hierop aan.
	<b>Productiviteit</b> a) Doeltreffend handelen en volhardend zijn b) pro-actief zijn C) Discipline en verantwoordelijkheid tonen	Werknemer/kandidaat staat open voor instructies en werkt totdat de opdracht is afgerond. Werknemer/kandidaat heeft onder supervisie een gedegen werkrouetine en is trots op de werkzaamheden.	Werknemer/kandidaat werkt zelfstandig aan zijn eigen taken na duidelijke instructies. Werknemer/kandidaat observeert hoe goed zijn eigen taken gaan en wanneer er iets misgaat in de taak rapporteert hij dit .	Werknemer/kandidaat beoordeeld zijn taken wat voor zijn specifieke werk gedaan moet worden. Werknemer/kandidaat is op de hoogte van de verantwoordelijkheden/taken, zelfs voor een klein team, werkt aan voorbereiding, probleemoplossingen en taken rekening houdend met het perspectief van de klant.	Medewerker/kandidaat observeert wat binnen en buiten het bedrijf verandert en ontwikkelt en past procedures/activiteiten/methodes aan om actueel te blijven. Werknemer/kandidaat geeft instructies aan anderen, helpt/vergemakkelijkt hen goed te werken, controleert de voortgang van een team of (klein) bedrijf, communiceert met klanten over het werk.	Medewerker/kandidaat legt gemakkelijk gemaakte keuzes uit en is verantwoordelijk voor hen in het strategische kader. Medewerker/kandidaat stelt collega's en personeel kritische vragen voor kwaliteitscontrole. Werknemer/kandidaat plant zijn eigen taken en taken van anderen, rekening houdend met de gestelde doelen en binnen de strategische planning, en leidt anderen hierin.

<p><b>Creativiteit</b>  a) Open minded denken en handelen  b) Kansen zien en grijpen</p>	<p>Medewerker/kandidaat luistert naar de meningen van collega's en probeert nieuwe werkwijzen uit na instructies.</p>	<p>Werknemer/kandidaat probeert de redenering achter de taken/instructies te begrijpen en toont interesse in de meningen van collega's.</p>	<p>Werknemer/kandidaat vraagt om feedback en gebruikt het om ideeën en oplossingen te ontwikkelen.  Werknemer/kandidaat komt met suggesties om bestaande werkprocessen te verbeteren om betere resultaten, productiviteit of sociale innovaties te realiseren.</p>	<p>Werknemer/kandidaat stelt een oordeel uit tijdens het bevragen van anderen voor ideeën, analyse van de situatie/problemen.  Werknemer/kandidaat vertaalt nieuwe of innovatieve ideeën of methodes voor zijn eigen werk, dat van anderen, van de hele organisatie in een voorstel voor actie (kansen).</p>	<p>Werknemer/kandidaat analyseert actief wat er in het bedrijf gebeurt, met klanten, in de markt en in de branche. Vraagt naar andere zorgen en motieven. Werknemer/kandidaat is in staat om het hele systeem te begrijpen en het uit te leggen voor anderen en de verschillende rollen daarin en hoe ze invloed hebben op samenwerken. Werknemer/kandidaat presenteert correcte en duidelijke plannen op basis van verschillende oplossingen/mogelijkheden van zichzelf en anderen en zijn visie op het bedrijf.</p>
<p><b>Aanpassingsvermogen</b>  a) zichzelf versterken  b) anderen stimuleren en inspireren</p>	<p>Werknemer/kandidaat luistert naar ideeën van anderen met een positieve houding.  Werknemer/kandidaat blijft betrouwbaar in het uitvoeren van zijn dagelijkse werkzaamheden, ook al veranderen instructies van leidinggevenden.</p>	<p>Werknemer/kandidaat luistert naar de ideeën van anderen en helpt anderen uit. Wanneer eisen en instructies veranderen, toont hij betrokkenheid bij de nieuwe manier van werken en vraagt om ondersteuning indien nodig.</p>	<p>Werknemer/kandidaat neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen werk, wanneer eisen of omstandigheden veranderen.  Werknemer/kandidaat reflecteert over zijn eigen ideeën en die van anderen, werkt samen met collega's in het werken en het oplossen van problemen.  Bij fouten neemt hij initiatief om deze te corrigeren.</p>	<p>Werknemer/kandidaat gebruikt nieuwe situaties als een kans om te experimenteren en te groeien als een professional.  Werknemer/kandidaat fungeert als sparringspartner en is een goed voorbeeld, zodat anderen geïnspireerd zijn om ook bij te dragen.</p>	<p>Werknemer/kandidaat zoekt actief naar nieuwe situaties en gebruikt ze om zijn eigen ambities na te streven. Werknemer/kandidaat is op de hoogte van de inspanningen van collega's en zakenpartners om hun talenten en nieuwe ideeën te ontwikkelen en actief aan te moedigen en hen in staat te stellen dit te doen.</p>

NLQF 6	NLQF 7	NLQF 8
Werknemer/kandidaat legt uit welke kennis in beroep/domein actueel is, welke achterhaald, welke benodigd etc.		
Werknemer/kandidaat stelt onderzoeksvragen.		

<p>Werknemer/kandidaat stelt onderzoeksvragen en zet op basis daarvan acties uit bij de juiste persoon/organisatie.  Werknemer/kandidaat bakent zijn taken af.  Werknemer/kandidaat neemt initiatief om tot verbetering te komen, doet hiertoe een onderbouwd voorstel (dit kunnen vragen uit de praktijk zijn, eigen signalering bijv.)  Werknemer/kandidaat beredeneert wat oorzaken en gevolgen zijn, wat kosten en baten zijn en of de oplossing effectief zal zijn en draagvlak krijgt. Werknemer/kandidaat houdt het overzicht in situaties waar verschillende factoren voor onvoorspelbare veranderingen kunnen zorgen.</p>		
<p>Werknemer/kandidaat bezoekt congressen, houdt presentaties, leest vakliteratuur/blogs.  Werknemer/kandidaat kijkt vanuit verschillende interne en externe invalshoeken (bijv. maatschappelijk verantwoord ondernemen, veiligheid), kan tussen verschillende invalshoeken schakelen en dan tot besluitvorming komen.  Werknemer/kandidaat organiseert activiteiten en benodigde randvoorwaarden om eigen ontwikkeling actief aan te pakken.</p>		
<p>Werknemer/kandidaat schrijft rapportages, plan van aanpak (op basis van analytisch plan/model/swot, eigen initiatief) op tactisch-strategisch niveau, ook voor beleid. Hierbij combineert hij verschillende invalshoeken.  Werknemer/kandidaat gaat zelf op zoek naar bronnen, selecteert en combineert (verwerkt) gegevens. Werknemer/kandidaat evalueert en selecteert bronnen en informatie op juistheid, betrouwbaarheid en bruikbaarheid.</p>		

<p>Werknemer/kandidaat communiceert en gedraagt zich volgens de in de context geldende regels en kan zich aanpassen aan nieuwe context en doelgroepen, weet welke regels gelden. Werknemer/kandidaat bekijkt genuanceerd naar wat hij voor ogen heeft en past zijn mondelinge en schriftelijke communicatie daarop aan.</p> <p>Werknemer/kandidaat maakt in zijn communicatiestijl onderscheid naar de soort boodschap en naar zijn publiek.</p> <p>Werknemer/kandidaat kan meerdere communicatiedoelen met elkaar combineren.</p> <p>Werknemer/kandidaat communiceert effectief met bij het niveau en de context passende stijl en vocabulaire, zowel mondeling als schriftelijk. Werknemer/kandidaat kan anderen door inzet van verbale en non-verbale communicatie overtuigen</p>		
<p>Werknemer/kandidaat kijkt kritisch naar eigen resultaten en stelt kritische vragen aan collega's en ondergeschikten om kwaliteit te bewaken. Werknemer/kandidaat licht gemaakte keuzes toe en neemt verantwoordelijkheid voor die keuzes.</p> <p>Werknemer/kandidaat stelt doelen en organiseert eigen werk en dat van anderen, en stuurt anderen hierop aan.</p>		