

## ECVET ALS BIJDRAGE AAN LEVEN LANG LEREN

Posted on 23 maart 2016



### Flexibel maatwerk voor volwassenen

**Auteur(s)** Tijs Pijls, Managing Consultant CINOP Advies, Jessica Spithoven, CINOP

**Update** januari 2021

**Overheid, bedrijfsleven en onderwijs werken aan een doorbraak op een leven lang ontwikkelen. In ons beroepsonderwijs komen jongeren doorgaans uitstekend aan hun trekken, maar volwassenen een stuk minder. Zij hebben behoefte aan flexibele, efficiënte opleidingstrajecten. En daar schort het vaak aan. ECVET<sup>1)</sup>, een Europees initiatief, bedoeld om behaalde leeruitkomsten te herkennen en erkennen, de overdracht ervan te vergemakkelijken, kan helpen daar verandering in brengen.**

### Een blik in de toekomst

De baan voor het leven bestaat niet meer, dat weten we zo langzamerhand wel. Globalisering, robotisering en technologische ontwikkelingen zijn daar debet aan, maar ook de verhoging van de pensioenleeftijd. Werkenden zullen moeten meebewegen met alle veranderingen en zich met een zekere regelmaat nieuwe kennis en vaardigheden eigen maken. En soms eenvoudigweg een ander beroep kiezen, als hun beroep verdwijnt. Alternatieven zijn er niet.

De commissie-Borstlap stelde begin 2020 nog dat het aanpassingsvermogen van werkenden onder druk staat. Het risico van kennisveroudering is groot en wordt steeds groter. De kennis en vaardigheden waaraan behoefte bestaat verschuiven in rap tempo als gevolg van diverse trends en ontwikkelingen. Bij-, om- en opscholing zijn belangrijker dan ooit. Dit speelt zowel in tijden van crisis, voor het behoud van werk, als in tijden van hoogconjunctuur als ook nu, in tijden van de COVID-19-pandemie. Voor de coronacrisis werd de arbeidsmarkt gekenmerkt door grote tekorten aan vakkrachten in tal van sectoren zoals zorg, techniek en onderwijs. Zijinstromers zorgden slechts gedeeltelijk voor enige verlichting. Sectoren zagen zich genoodzaakt om nieuwe vakkrachten snel inzetbaar te maken. Als gevolg van de coronacrisis zullen naar verwachting vanuit een aantal sectoren grote aantallen mensen hun baan verliezen of al hebben verloren. Met behulp van kort cyclisch bij-, om- of opscholen kunnen deze mensen worden klaargemaakt voor een baan in een sector waar nog steeds krapte heerst en waar werkgelegenheid is.

Het is essentieel om je blijvend te ontwikkelen tijdens je loopbaan. Direct komt dan het beroepsonderwijs in beeld. Dat functioneert prima als het erom gaat jongeren klaar te stomen voor een beroep. Het beroepsonderwijs weet nog slechts in beperkte mate structureel in te spelen op de scholingswensen van (al dan niet werkende) volwassenen. Waar die vooral behoefte aan hebben, zijn flexibele en efficiënte opleidingstrajecten. Trajecten waarin ze precies kunnen bijspijkeren wat voor hun (beoogde) arbeidsmarktpositie nodig is, zonder overbodige ballast. Trajecten met erkenning van wat mensen al weten en kunnen. Zodat op maat invulling gegeven kan worden aan de individuele leerbehoefte, maar ook met een belangrijke mate van arbeidsmarktrelevantie.

Die trajecten komen er steeds meer, maar de behoefte hieraan zal naar verwachting alleen maar toenemen. Een flinke stap vooruit is gezet met de invoering van de beroepsgerichte kwalificatiestructuur.<sup>2)</sup> Die voorziet in steeds meer gedifferentieerde en flexibele leerroutes – naast reguliere bol- en bbl-trajecten – via de derde leerweg en met behulp van (certificeerbare) keuzedelen, de mbo certificaten en de derde leerweg, de mbo-verklaring en de praktijkverklaring. Ook zijn er inmiddels subsidieregelingen die de ontwikkeling en het aanbod hiervan ondersteunen. Door corona is dit alles nog eens in een versnelling gekomen en ontstaan er op regionaal niveau al mooie initiatieven rondom flexibel leren voor volwassenen.<sup>3)</sup> De principes van ECVET kunnen hierbij heel goed worden toegepast. ECVET maakt het mogelijk om kwalificaties herkenbaar op te delen in certificeerbare eenheden, die (inter)nationaal uitwisselbaar zijn en erkend

worden.

## **Actuele ontwikkelingen**

Leven lang ontwikkelen, en de daaraan gekoppelde noodzaak van voortdurende om- en bijscholing, staat hoog op de politieke agenda. De afgelopen jaren zijn, ook al voor de coronacrisis, veel rapporten en adviezen verschenen die zich uitspreken over de vraagstukken die aan de orde zijn rond leven lang ontwikkelen. In 2020 verscheen de kamerbrief Routekaart Leren en Ontwikkelen (Min. SZW, 2020a), waarin breedgedragen uitdagingen rondom dit thema nog eens onder de aandacht worden gebracht en zijn vertaald naar 4 pijlers voor samenhangend beleid voor een leven lang ontwikkelen, met de belangrijkste maatregelen in huidig beleid, crisisinzet en beleidsopties voor de langere termijn.

Het beleid rondom leven lang ontwikkelen richt zich op vier met elkaar samenhangende pijlers:

- Verder versterken van de ontwikkelvraag bij individuen.
- Stimuleren werkgevers en sociale partners bij leren en ontwikkelen.
- Flexibilisering van het aanbod voor leren en ontwikkelen.
- Stimuleren van een leercultuur.

De noodzaak voor flexibilisering van onderwijs voor volwassenen is actueler dan ooit. Passend flexibel aanbod is een belangrijke voorwaarde om aan de vraag en behoefte van de arbeidsmarkt te voldoen in het kader van leven lang ontwikkelen. Dat stelt werkenden in staat om zo gericht mogelijk de scholing te volgen die voor hen nuttig is en dit te combineren met andere taken. Ondersteunend daarbij is meer en beter gebruik te maken van verschillende vormen van validering, om relevante leer- en werkervaring bij werkenden en werkzoekenden op waarde te schatten en in te zetten voor een slim en efficiënt leertraject. Dit draagt ook indirect bij aan de pijlers van het versterken van de ontwikkelvraag bij individuen en het stimuleren van een leercultuur: het draagt bij aan positieve leerervaringen, in behapbare stappen, waarbij de lerende zelf regie kan nemen en keuzes kan maken en waarbij informeel leren op de werkvloer en daarbuiten meetelt. Het is mooi dat steeds meer van die 'behapbare' stappen kunnen worden afgerond met een certificaat, waardoor prestaties ook tussentijds kunnen worden beloond.

## **ECVET: certificeerbare eenheden**

Het ECVET-systeem dateert van 2009. Het is een breedgedragen initiatief, ondersteund

door de Europese Raad en het Europees Parlement. Doel is om de samenwerking tussen lidstaten op het gebied van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie te stimuleren. ECVET is geïntroduceerd als certificerings- en puntensysteem voor het beroepsonderwijs. Het puntensysteem van ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) heeft in Nederland in het middelbaar beroepsonderwijs niet op deze wijze vorm gekregen. Inmiddels is ook op Europees niveau besloten het credit points-systeem stop te zetten. Er wordt zeer weinig gebruik van gemaakt en er is geen bewijs van de toegevoegde waarde.<sup>41</sup> ECVET heeft echter een aantal uitgangspunten, de ECVET-principes, die zijn ontwikkeld om flexibele leerwegen in het beroepsonderwijs te vergemakkelijken en die zeker bijdragen aan het flexibel leren voor volwassenen.

Met ECVET kan onderwijs in kleinere arbeidsmarktrelevante eenheden worden opgebouwd en aangeboden, in zogenaamde eenheden van leeruitkomsten. Volwassenen kunnen hun verworvenheden in allerlei contexten hebben opgedaan, zoals op school (formeel leren), via cursussen en trainingen (non-formeel leren), via (werk)ervaring (informeel leren), of door opleiding of (werk)ervaring in het buitenland. Deze verworvenheden zijn met die eenheden enerzijds makkelijker te herkennen en te waarderen/valideren. Anderzijds bieden de eenheden input voor maatwerkonderwijs, voor wat de volwassene nog wél moet leren. Door zichtbaar te maken hoe dergelijke eenheden zich verhouden tot een volledige kwalificatie wordt ook het stapelen van deze eenheden tot een volledige kwalificatie mogelijk. Dit is behulpzaam, zodat volwassenen passend bij hun privé-werksituatie in hun eigen tempo uiteindelijk toch een diploma kunnen behalen.

## **Waarom ECVET?**

De uitgangspunten van ECVET, de ECVET-principes genoemd, zijn erop gericht flexibele leerroutes in het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven te vergemakkelijken. De acht ECVET-principes luiden als volgt:

1. Kwalificaties moeten bestaan uit duidelijk omschreven groepen van leeruitkomsten.
2. Groepen van leeruitkomsten binnen kwalificaties moeten afzonderlijk en onafhankelijk van elkaar beoordeeld kunnen worden.
3. De officiële beoordeling van elke groep leeruitkomsten moet juist gedocumenteerd worden.
4. Er moet worden voorzien in leermogelijkheden om individuele personen in staat

- te stellen om zich een groep leeruitkomsten eigen te maken.
5. Individuele personen moeten in staat worden gesteld hun leeruitkomsten te laten valideren, onafhankelijk van hoe deze leeruitkomsten verkregen zijn.
  6. Individuele personen moeten de mogelijkheid hebben om hun beoordeelde groepen van leeruitkomsten te stapelen om zo een kwalificatie te verkrijgen.
  7. Individuele personen moeten de mogelijkheid hebben om hun groepen van leeruitkomsten die in de ene context gevalideerd zijn, over te dragen naar een andere context. Bijvoorbeeld tussen verschillende kwalificaties, onderwijsinstellingen, regio's of landen.
  8. De processen van ontwikkeling, beoordeling, validering en erkenning van groepen van leeruitkomsten moeten transparant zijn en de kwaliteit moet geborgd zijn.

Met behulp van deze principes wordt ECVET in Nederland voor drie doeleinden ingezet.

### 1. **Mobiliteit en erkenning**

ECVET maakt het op eenvoudige wijze mogelijk elders behaalde leeruitkomsten te herkennen en te erkennen. Dat bevordert de mobiliteit van werknemers, nationaal en internationaal. Het systeem resulteert in een gemeenschappelijke taal en stimuleert uitwisselingen en wederzijds vertrouwen tussen aanbieders van beroepsonderwijs en bevoegde instellingen in heel Europa. ECVET draagt ertoe bij dat erkende mobiliteit een integraal onderdeel vormt van het individuele leertraject. Het zorgt ervoor dat de toekomstige werkgever de behaalde leeruitkomsten in het buitenland beter begrijpt. Door de identificatie van de buitenlandse verworvenheden draagt het ook bij aan de geloofwaardigheid van onderwijs en opleiding elders.

### 2. **Leven lang leren**

ECVET biedt flexibiliteit bij het verkrijgen van kwalificaties en verbetert daarmee de mogelijkheden voor leven lang ontwikkelen. Met ECVET wordt het gemakkelijker om onderwijs in kleinere – arbeidsmarktrelevante – eenheden aan te bieden en zijn de verworvenheden die jongeren of volwassenen hebben opgedaan in andere contexten, makkelijker te herkennen. Ook het kunnen stapelen van deze eenheden tot een volledige kwalificatie, is van groot belang, zodat mensen passend bij hun privé-werksituatie in hun eigen tempo uiteindelijk toch een diploma kunnen behalen. Een mogelijk risico ligt in de zogenaamde groenpluk: in tijden van krapte op de arbeidsmarkt worden jongeren al geworven door werkgevers voordat zij hun diploma hebben gehaald. Het opdelen van beroepsopleidingen in kleinere, certificeerbare eenheden, kan hieraan bijdragen doordat werkgevers de jongeren stimuleren alleen die onderdelen te halen die voor het bedrijf relevant zijn, met het risico dat de jongere

uiteindelijk geen volwaardig diploma haalt. Dit kan een negatieve impact hebben op de arbeidsmarktpositie van de jongere op de langere termijn. Echter, voor de ontwikkeling van volwassenen en hun arbeidsmarktpositie zijn kleine, makkelijker te erkennen eenheden juist wel van groot belang. ECVET is dus geen alternatief voor de bestaande kwalificatiestructuur, maar kan gebruikt worden als aanvulling op reeds behaalde kwalificaties, of in gevallen waarin het niet is gelukt om een volledige kwalificatie te behalen.

### 3. **Aantrekkelijkheid van beroepsonderwijs**

ECVET maakt het gemakkelijker om studenten de kans te bieden delen van hun opleiding in het buitenland te volgen. Aanbieders van beroepsonderwijs kunnen zo de aantrekkelijkheid van hun opleidingen vergroten, hun opleidingsaanbod verrijken, de samenwerking met bedrijven faciliteren en de band tussen onderwijs, opleiding en arbeidsmarkt versterken.

## **Flexibel leren**

ECVET is er dus op gericht flexibel leren binnen het beroepsonderwijs te bevorderen. Maar ook om volwassenen op een efficiënte wijze van werk naar werk te helpen of van werkloosheid naar werk. Het werken volgens de ECVET-principes betekent voor volwassenen een flinke stap voorwaarts. Want het ondersteunt vrijwel alles wat in eerdergenoemde kamerbrief (Min. SZW, 2020a) is benoemd bij 'flexibilisering van het aanbod voor leren en ontwikkelen'.

- ECVET kan helpen het aanbod van scholing voor volwassenen meer te richten op de vraag vanuit werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Het draagt bij aan het opbouwen van onderwijs of scholing in arbeidsmarktrelevante onderdelen of 'modules'.
- ECVET stelt werkenden in staat om zo gericht mogelijk de scholing te volgen die voor hen nuttig is en dit te combineren met andere taken. Werkenden hebben eigen regie, kunnen in eigen tempo in behapbare stappen leren, met 'onderweg' ook succeservaringen.
- ECVET stimuleert het inspelen op al opgedane kennis en ervaring van werkenden, zodat scholing daarop optimaal kan aansluiten. Trajecten die rekening houden met wat iemand al weet en kan, zonder overbodige ballast.

Gelukkig biedt de huidige kwalificatiestructuur steeds meer mogelijkheden voor certificeringen, via de keuzedelen en via de mbo-certificaten. Maar ook zijn er nog steeds sectoren die toewerken naar andere vormen van civiele waarde, onder meer

door branchecertificering of door inschaling van het eindniveau in NLQF, omdat de ontwikkelingen in het reguliere onderwijs hen niet snel genoeg gaat.

Het werken met de ECVET-principes kan deze ontwikkeling versnellen, zo bleek al in een omvangrijk en succesvol project in de gehandicapten- en ouderenzorg. Het resultaat van dit project is een samenhangende set leereenheden met leeruitkomsten voor de relevante beroepsopleidingen voor de gehandicaptenzorg en later de ouderenzorg. Op basis van de ontwikkelde set leereenheden zijn EVC-aanbieders enerzijds in staat te verhelderen over welke relevante competenties een beroepskracht reeds beschikt en kunnen opleiders anderzijds een passend vervolgtraject aanbieden. De praktijk laat zien dat deze aanpak deelnemers in hun kracht zet en hen in staat stelt om na afronding van een EVC-procedure binnen één jaar een door de branche erkend vervolgcertificaat of diploma te halen. De leereenheden helpen deelnemers hierbij om een vervolgtraject te volgen dat qua duur is te overzien. Zo is het beter te combineren met hun werk en privésituatie. Voor een diplomagericht traject als geheel is dit in principe zowel bruikbaar voor het versnellen als het vertragen van het opleidingstraject. Actiz en VGN, brancheorganisaties in de zorg, hebben daarnaast een aantal van deze eenheden aangevraagd als mbo-certificaat. Dit betekent dat als een medewerker een leereenheid heeft afgerond, dit overal in Nederland wordt erkend en geaccepteerd. Zowel bij opleiders als bij werkgevers.

## **Samenhang met andere Europese instrumenten**

ECVET staat niet op zichzelf. Versterking van arbeidsmobiliteit is en blijft een prominent thema binnen Europa. ECVET maak onderdeel uit van een bredere ontwikkeling<sup>5]</sup> van gemeenschappelijke raamwerken voor onder meer niveauaanduiding van kwalificaties (EQF/NLQF) en een systematiek om kwalificaties op te delen in onderdelen. EVC, erkenning van elders verworven competenties (of in Europees verband bekend als VNFIL<sup>6]</sup>, is hierbinnen een onmisbare schakel. Vooral als instrument voor het valideren en benutten van informeel en non-formeel leren. Dat valideren, in algemene zin, vindt plaats op verschillende niveaus. Het NLQF valideert op het niveau van de kwalificatie, ECVET op het niveau van onderdelen van een kwalificatie. EVC en andere valideringsinstrumenten stellen de waarde vast op het niveau van het individu. Een essentiële voorwaarde hierbij is het gebruik van leeruitkomsten.

## **Overdraagbaarheid van resultaten**

Flexibilisering van het beroepsonderwijs lukt niet zonder een goede overdraagbaarheid



van resultaten. Van belang is vooral dat er certificeerbare eenheden gaan komen. In het hoger onderwijs is hier wel de mogelijkheid dit te koppelen aan credit points (ECTS). Een mooi voorbeeld hoe dit kan is de minorenbank 'Kies op maat' in het hoger onderwijs. Doel hiervan is de mobiliteit van studenten binnen het hoger onderwijs te verhogen. Studenten kunnen een vak of minor kiezen die past bij hun studie en die wordt aangeboden bij een andere hogeschool of universiteit in Nederland. Het 'uitstapje' verloopt veelal kosteloos en de student heeft de zekerheid dat de module wordt erkend door de eigen opleiding. Op de website van 'Kies op maat' staat duidelijk hoeveel credits aan het vak of minor gekoppeld zijn. Ook zijn er in het hoger onderwijs mogelijkheden om in buitenland passende en erkende minoren te volgen.

Voor het middelbaar beroepsonderwijs wordt deze weg met credit points – zo blijkt – niet ingeslagen, maar inmiddels worden certificeerbare eenheden in de vorm van keuzedelen en mbo-certificaten op steeds bredere schaal toegepast. Maar hiermee moet nog veel ervaring worden opgedaan. Ook ontwikkelen scholen in internationaal verband programma's en vakken om internationale uitwisselingen mogelijk te maken. Hierdoor kunnen studenten bijvoorbeeld specialistisch onderwijs in het buitenland volgen en erkend krijgen door hun 'thuisinstelling'.

In diverse sectoren, met name in de techniek en de zorg, zijn er succesvolle experimenten met het opknippen en in behapbare arbeidsmarktrelevante brokken aanbieden van onderwijs. Er wordt gezocht naar manieren om dit verder te bestendigen, bijvoorbeeld door dergelijke leereenheden van een branche aan te vragen als mbo-certificaat.

Klik [hier](#) voor twee succesvolle voorbeelden van toepassing van ECVET in Nederland. Voor meer afgeronde projecten zie de brochure [ECVET\\_in\\_Nederland: Succesvolle toepassingen \(ECVET. 2019\)](#).

Mits goed geregeld, geformuleerd en afgestemd, is het voor allerlei partijen - werknemers, werkgevers, branches en onderwijsinstellingen in zowel binnen- en buitenland - interessant als eenheden uitwisselbaar zijn tussen kwalificaties en tussen landen. Een gemeenschappelijke taal van leeruitkomsten en met niveaubepaling op basis van een Nationaal Kwalificatieraamwerk, is daarbij behulpzaam en nuttig om de waarde ervan te bepalen.

## **Tot slot**

Is het werken met ECVET nieuw? Of is het oude wijn in nieuwe zakken? Is het een ander woord voor modulair of flexibel onderwijs? Feitelijk gaat het niet om deze



discussie. Essentieel is dat de principes van ECVET een andere focus in de organisatie van het onderwijs brengen dan tot nu toe het geval is. Met meer mogelijkheden (voor met name volwassenen) om het onderwijs te flexibiliseren op basis van modules en certificeerbare eenheden, op basis van leeruitkomsten en validering van eerder opgedane kennis en vaardigheden. Maar ook met randvoorwaarden die het voor volwassenen mogelijk maken om flexibel te leren: herkenbare en overdraagbare certificeerbare eenheden, erkenning voor datgene wat men al weet en kan en passende financieringsmogelijkheden. Kortom, de bereidheid om volwassenen op maat te bedienen, zodat deze in staat worden gesteld om invulling te geven aan leven lang ontwikkelen.

1. Officiële definitie van ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training): het Europees systeem voor studiepuntenoverdracht voor beroepsonderwijs en -opleiding, vaak ECVET genoemd, is een technisch kader voor de overdracht, erkenning en (waar nodig) opeenstapeling van de leeruitkomsten van individuen met het oog op het behalen van een kwalificatie. ECVET, dat wordt geleid door een aanbeveling op Europees niveau, berust op de beschrijving van kwalificaties in eenheden van leeruitkomsten, op overdrachts-, erkennings- en accumulatieprocessen en op een reeks aanvullende documenten zoals een memorandum van overeenstemming en een leerovereenkomst.
2. Scholen konden de herziene kwalificatiedossiers per 1 augustus 2015 vrijwillig invoeren. Vanaf 1 augustus 2016 zijn ze verplicht ([www.s-bb.nl](http://www.s-bb.nl)).
3. Een voorbeeld is: <https://www.westbrabantwerktdoor.nl/ik-zoek-scholing>
4. Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (Brussels, 1.7.2020). European Commission.
5. Bekend als het Kopenhagenproces.
6. VNFIL: Validation of non formal and informal learning.

## Enkele deskundigen

- **Tijs Pijls**, Programmadirecteur NCP NLQF en managing consultant CINOP
- **Jessica Spithoven**, ECVET expert, NCP ECVET en senior consultant CINOP
- **Marijke Dashorst**, ECVET expert, zelfstandig adviseur, voormalig DG EAC van de commissie als detached national expert.
- **Gonnie van der Eerden**, NCP ECVET en consultant Nationaal Agentschap Erasmus+

## Bronnen

### Bekijk alle bronnen

- Commissie-Borstlap (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk. Den Haag, 23 januari 2020.
- EC (2020). *EU Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. Brussels, 1 July 2020.
- ECVET (2019). *ECVET in Nederland: Een selectie van toepassingen*. 's-Hertogenbosch: ECVET/CINOP.
- Min. SZW (2018). *Kamerbrief Leven lang ontwikkelen*. Brief van minister Koolmees (SZW) en minister Van Engelshoven (OCW) aan de Tweede Kamer over het onderwerp Leven lang ontwikkelen. Den Haag, 12 maart 2018.
- Min. SZW (2020a). *Kamerbrief Routekaart Leren en Ontwikkelen*. Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Den Haag, 13 november 2020.
- Min. SZW (2020b). *Voortgangsrapportage Leven Lang Ontwikkelen*. Bijlage bij Routekaart Leren en Ontwikkelen. Den Haag, 13 november 2020.
- Mulder, A., & Zonderland, S.(2019). *Leren werken met LLO Wegwijzer voor mbo-bestuurders bij het aanbieden van LLO-onderwijs*. 's-Hertogenbosch: De Argumentenfabriek.
- NRTO (2019). *Facts & Figures Leven Lang Leren*. NRTO, update september 2019.
- Rijksoverheid (2020). *Ongekend talent: Talenten benutten op de arbeidsmarkt. Brede maatschappelijke heroverweging*. Den Haag, 20 april 2020.
- SER (2019). *Leven lang ontwikkelen. Voortgangsrapportage SER Actie-agenda, september 2019*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER (2020). *Voortgangsrapportage SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen Najaar 2019-najaar 2020*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- VNG (2017). *Zorgbranches slaan handen ineen voor nieuwe opleidingsaanpak volwassenen*. VNG, 17 mei 2019.

### Relevante websites:

- [www.ecvet.nl](http://www.ecvet.nl)
- [www.kiesopmaat.nl](http://www.kiesopmaat.nl)

- [www.loasa.eu](http://www.loasa.eu)
- [www.mboin2030.nl](http://www.mboin2030.nl)
- [www.netinvet.eu/en](http://www.netinvet.eu/en)
- [www.s-bb.nl](http://www.s-bb.nl)
- [www.ser.nl](http://www.ser.nl)