Feitelijk en gewenst opleidingsniveau van praktijkopleiders

Frank Peters
Mariska Roelofs

In opdracht van Calibris, Kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport



Nijmegen, september 2010



Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

© 2010 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

Samenvatting 1

1 Inleiding 3
1.1 Aanleiding onderzoek 3
1.2 Probleemstelling 3
1.3 Opzet van het onderzoek 5
1.4 Respons 7
1.5 Opbouw van dit rapport 9

2 Niveau van beroepsuitoefening 11
2.1 Bestaande niveaubeschrijvingen 11
2.2 Ontwikkeling niveaubeschrijving 13
2.3 Prototype instrument 16

3 Opleidingsniveau en werk-denkniveau van praktijkopleiders 17
3.1 Opleidingsniveau 17
3.2 Werk-denkniveau 19
3.3 Opleidingsniveau en werk-denkniveau vergeleken 21
3.4 Conclusie 22

4 Is het gewenste niveau van praktijkopleiders uitvoerbaar? 25
4.1 Gewenst niveau van praktijkopleiders 25
4.2 Uitvoerbaarheid gewenste niveau in sectoren en branches 28
4.3 Conclusie 30

5 Niveau en beroepscompetentieprofiel van de praktijkopleider 31
5.1 Niveau taken 31
5.2 Niveau beroepscompetentieprofiel 32

6 Beantwoording onderzoeksvragen 35
6.1 Beantwoording onderzoekvragen 35
6.2 Slotopmerkingen 37

Bijlagen 39
Bijlage 1 – Adviescommissie 41
Bijlage 2 – Geraadpleegde sleutelfiguren 43
Bijlage 3 – Resultaten factoranalyse 45
Bijlage 4 – Items die buiten beschouwing blijven 47
Bijlage 5 – Tabellen bij hoofdstuk 4 49

Samenvatting

Er blijken uiteenlopende opvattingen te bestaan over het niveau dat is vereist van praktijkopleiders die leerlingen begeleiden op niveau 4. Volgens een deel van de partijen die in 2009 betrokken waren bij de bijstelling van het beroepscompetentieprofiel voor praktijkopleiders, is een beroepsopleiding op niveau 4 toereikend terwijl anderen daarvoor ten minste een opleiding op niveau 5 nodig vinden. In opdracht van Calibris, kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) daar onderzoek naar gedaan. Onderzoeksvragen waren:

1. Wat zijn het feitelijke en het gewenste werk-denkniveau en opleidingsniveau van praktijkopleiders in zorg, welzijn en sport?
2. In welke mate is het gewenste niveau van praktijkopleiders uitvoerbaar in de te onderscheiden zorg-, welzijn- en sportbranches?
3. Welk werk-denkniveau en opleidingsniveau passen bij het beroepscompetentieprofiel Praktijkopleider van september 2009?

De gegevens die nodig zijn om de onderzoeksvragen te beantwoorden, zijn verzameld bij leerbedrijven in de zorg, welzijn en sport. Dat gebeurde met behulp van een e-mailenquête onder praktijkopleiders en een e-mailenquête onder werkgevers. Onderwerpen in het onderzoek bij praktijkopleiders waren:

- het opleidingsniveau en de opgedane ervaring;
- de mate waarin bepaalde taken worden uitgevoerd;
- het feitelijke niveau van beroepsuitoefening;
- de mate waarin praktijkopleiders zijn toegerust voor de uitvoering van de taken;
- terrein waarop behoefte aan scholing is.

De enquête onder werkgevers was vooral bedoeld om te bepalen welke eisen zij stellen aan praktijkopleiders. De werkgevers van de praktijkopleiders zijn daarom vragen gesteld over:

- het opleidingsniveau van praktijkopleiders;
- de taken die praktijkopleiders uitvoeren in relatie tot hun opleidingsniveau;
- de mate waarin praktijkopleiders zijn toegerust voor de uitvoering van deze taken;
- terrein waarop scholing benodigd is;
- gewenst opleidingsniveau en uitvoerbaarheid van dit niveau.

In totaal hebben 984 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld: 569 praktijkopleiders en 415 werkgevers. De respons bedroeg 27 procent in de zorgsector, 24 procent in de sector welzijn en 22 procent in de sector sport. Er zijn ook praktijkopleiders en werkgevers die de vragenlijst gedeeltelijk hebben ingevuld: waar mogelijk zijn die vragenlijsten in het onderzoek meegenomen, waardoor de respons op diverse vragen hoger uitvalt.

Om het feitelijk werk- en denkniveau vast te stellen is op basis van bestaande niveauaanduidingen en raadpleging van inhoudsdeskundigen een beschrijving gemaakt van (het onderscheid tussen) niveaus 4 en 5. Die beschrijving is in de vorm van stellingen voorgelegd aan de praktijkopleiders met per stelling de vraag in welke mate de stelling hun werkzaamheden typeert. Op basis van de antwoorden op de stellingen kon een onderscheid worden gemaakt tussen prak-

tijkopleiders met een opleiding op mbo-niveau die op mbo-niveau werken en denken en mbo-praktijkopleiders die vooral hbo-typische werkzaamheden uitvoeren.

Het onderzoek wijst uit dat in de sectoren zorg, welzijn en sport in totaal 61 procent van de praktijkopleiders een opleiding op hbo-niveau of hoger heeft gevolgd. Van de 39 procent praktijkopleiders met een mbo-opleiding functioneert ruim tweederde op hbo-niveau. Als we het aantal praktijkopleiders met minimaal een opleiding op hbo-niveau optellen bij het aantal mbo-praktijkopleiders dat op hbo-niveau functioneert, blijkt dat 81 procent van de praktijkopleiders in de sectoren zorg, welzijn en sport functioneert op hbo-niveau.

Werkgevers blijken verdeeld te zijn over het gewenste opleidingsniveau van praktijkopleiders die leerlingen begeleiden op niveau 4. Iets meer dan de helft vindt dat dergelijke praktijkopleiders in dat geval ook zelf een opleiding op niveau 4 moeten hebben gevolgd. Van de rest vindt bijna iedereen dat daarvoor ten minste hbo-niveau nodig is.

Het merendeel van de werkgevers (88 procent) geeft aan dat de eis dat leerlingen op niveau 4 zouden moeten worden begeleid door praktijkopleiders met een opleiding op mbo-niveau, in hun organisatie uitvoerbaar is. De eis dat het minimumniveau van een praktijkopleider hbo zou moeten zijn, is volgens 79 procent van de werkgevers uitvoerbaar.

Gelet op de mate waarin praktijkopleiders zelf en hun werkgevers vinden dat praktijkopleiders met een mbo-opleiding voor de taken zijn toegerust die in het beroepscompetentieprofiel worden onderscheiden, kunnen we concluderen dat bij het beroepscompetentieprofiel een opleidings- of werk-denkniveau past op niveau 4.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

Recentelijk is een geactualiseerde versie verschenen van het beroepscompetentieprofiel voor praktijkopleiders, opgesteld door Calibris, sociale partners en vertegenwoordigers van het werkveld[1]. De praktijkopleider vervult, zoals het beroepscompetentieprofiel aangeeft, een spilfunctie in het opleiden in de praktijk. Kerntaken van de praktijkopleider zijn het coördineren en bewaken van het leertraject van de deelnemer, ondersteunen van werkbegeleiders, organiseren van de beroepspraktijkvorming (BPV), werken aan kwaliteit en deskundigheid (zowel op het gebied van de organisatie als met betrekking tot de professionalisering van het beroep).

Tijdens het actualisatieproces bleek dat de daarbij betrokken partijen verschillende opvattingen hebben over het gewenste werk-denkniveau en opleidingsniveau van praktijkopleiders. Er zijn partijen die vinden dat praktijkopleiders (die zelf zijn opgeleid op mbo-niveau 4) alleen deelnemers op niveau 1, 2 en 3 kunnen begeleiden en beoordelen. De kwalificering op niveau 4 zou volgens hen onvoldoende zijn om ook deelnemers op niveau 4 te begeleiden en beoordelen. Anderen vinden dat een dergelijke keuze op organisatieniveau gemaakt zou moeten kunnen worden, vooral vanwege de uitvoerbaarheid om in alle settings medewerkers met een hbo-opleiding in te zetten. Om hierin meer duidelijkheid te brengen, is afgesproken onderzoek te laten doen naar het gewenste werk-denkniveau en opleidingsniveau van praktijkopleiders die deelnemers op de niveaus 3, 4 en 5 (hbo-niveau) begeleiden en beoordelen. Het betreft zowel te begeleiden deelnemers aan reguliere beroepsopleidingen als aan het inservice onderwijs.

Calibris, kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport, heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) gevraagd het beoogde onderzoek uit te voeren. In het voorliggende rapport doen we daarvan verslag.

1.2 Probleemstelling

Onderzoeksvragen

Zoals aangegeven, bleek gedurende de actualisatie van het beroepscompetentieprofiel voor praktijkopleiders meningsverschil te bestaan over het vereiste niveau van praktijkopleiders. Met name voor de begeleiding van leerlingen op niveau 4 zou een kwalificering van de praktijkopleider op niveau 4 volgens sommigen onvoldoende zijn, terwijl volgens anderen daarmee wel zou kunnen worden volstaan. Tegelijkertijd is het de vraag of hogere eisen aan het opleidingsniveau in alle branches uitvoerbaar is, omdat er leerbedrijven zijn waarin niet of nauwelijks personeel op hbo-niveau werkzaam is. Het onderzoek dient hierover meer duidelijkheid te geven, door het beantwoorden van de volgende vragen:

1 *Beroepscompetentieprofiel Praktijkopleider*. (2009). Bunnik: Calibris.

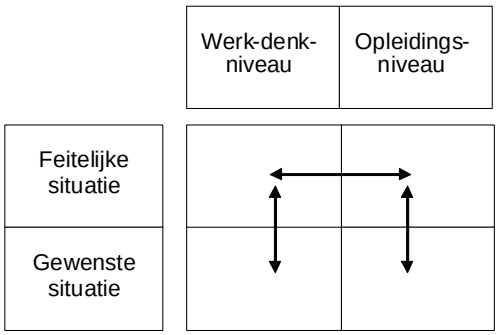
1. Wat zijn het feitelijke en het gewenste werk-denkniveau en opleidingsniveau van praktijkopleiders in zorg, welzijn en sport?
2. In welke mate is het gewenste niveau van praktijkopleiders uitvoerbaar in de te onderscheiden zorg-, welzijn- en sportbranches?
3. Welk werk-denkniveau en opleidingsniveau passen bij het beroepscompetentieprofiel Praktijkopleider van september 2009?

Toelichting op de onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen maken duidelijk dat het in dit onderzoek draait om de inzet van praktijkopleiders, zowel wat betreft het gewenste niveau als de uitvoerbaarheid van dat niveau gezien de functiestructuur in de betrokken branches. De aanduiding 'werk-denkniveau' geeft aan dat praktijkopleiders zich behalve door een afgeronde mbo- of hbo-opleiding, ook op een andere manier voor het werk als praktijkopleider kunnen kwalificeren en/of ontwikkelen. Het onderzoek moet uitwijzen of dat inderdaad het geval is en in welke mate. Dat is vooral van belang voor branches met geen of weinig medewerkers met het voor praktijkopleiders gewenste formele opleidingsniveau. Thema's die hierbij van belang zijn, zijn het niveau van beroepsuitoefening van praktijkopleiders (de centrale variabele in het onderzoek), de vooropleiding van praktijkopleiders en de branches waarop het onderzoek zich dient te richten. We lichten deze thema's kort toe.

Niveau van beroepsuitoefening
Cruciaal onderdeel in het onderzoek is het bepalen van het niveau van beroepsuitoefening van de praktijkopleider, zowel het feitelijke niveau als het (door betrokkenen) gewenste niveau. Daarbij moet zowel het werk-denkniveau van praktijkopleiders in kaart worden gebracht als hun formele opleidingsniveau, waarbij we onderscheid maken tussen mbo-4-niveau of lager en hbo-niveau of hoger. Deze niveaus moeten met elkaar (kunnen) worden vergeleken, waarmee duidelijk wordt of er verschillen bestaan tussen de te onderscheiden niveaus. In schema:

Figuur 1 – Discrepanties tussen het feitelijke en gewenste niveau van beroepsuitoefening



Vooropleiding van praktijkopleiders
De opleiding Praktijkopleider is een zogenoemde specialistenopleiding op niveau 4. De opleiding duurt 1 jaar. Voor instroom in de opleiding is een beroepsopleiding vereist op niveau 3 of 4 die relevant is voor de setting waarin de deelnemers worden opgeleid. Sommige ROC's stellen daarnaast eisen aan werkervaring (bijvoorbeeld 2 jaar) of duur van de aanstelling (bijvoorbeeld minimaal 16 uur). Gegevens over de instroom naar vooropleiding in de opleiding Praktijkopleider ontbreken.

Reikwijdte onderzoek
Het beroepscompetentieprofiel Praktijkopleider is gericht op praktijkopleiders in de sectoren zorg, welzijn en sport, die deelnemers opleiden op mbo-niveau, maar ook bruikbaar in andere sectoren. In de drie sectoren gaat het om zowel deelnemers van CREBO-opleidingen (door OCW bekostigde opleidingen) als inservice opleidingen. Wat de CREBO-opleidingen betreft, zijn gezien de vraagstelling van het onderzoek, alle opleidingen op niveau 4 in de kwalificatiestructuur zorg, welzijn en sport in het onderzoek betrokken. In overleg met de adviescommissie is bepaald dat ook de volgende inservice opleidingen werden meegenomen: Operatieassistent, Anesthesiemedewerker, Assistent medische beeldvorming en Assistent radiotherapie.

Met name gelet op de vraag naar de uitvoerbaarheid van eisen die aan het niveau van een praktijkopleider worden gesteld, dienden de sectoren in de volle breedte in het onderzoek vertegenwoordigd te zijn (zie overzicht 1). Voor de sportsector, die bestaat uit een brede range van branches, is het onderzoek gericht op de branches waarin de meeste afgestudeerden Sport en Bewegen terechtkomen. Dat zijn sportscholen (21 procent van de afgestudeerden), sportverenigingen (18 procent), zorg- en welzijnsinstellingen (13 procent) en het onderwijs (11 procent)[2].

Overzicht 1 – Opleidingen en branches per sector

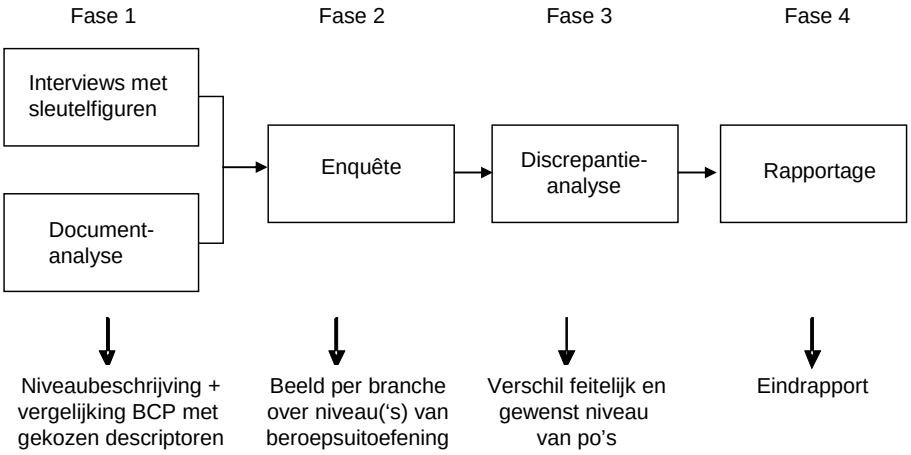
Zorg	**Opleidingen:** Apothekersassistent, Doktersassistent, Mbo-Verpleegkundige, Tandartsassistent, Anesthesiemedewerker, Assistent medische beeldvorming, Assistent radiotherapie, Operatieassistent
	Branches: apotheken (inclusief ziekenhuisapotheken), gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg, huisartspraktijken, tandartspraktijken, thuiszorg, verpleeg- en verzorgingshuizen, ziekenhuizen
Welzijn	**Opleidingen:** Maatschappelijke zorg, Onderwijsassistent, Pedagogisch werker, Sociaal maatschappelijke dienstverlener, Sociaal-cultureel werker
	Branches: jeugdzorg, kinderopvang, onderwijs, welzijn en maatschappelijke dienstverlening (inclusief sociale werkvoorziening)
Sport	**Opleiding:** Sport- en bewegingscoördinator
	Branches: onderwijs, sportscholen en fitnesscentra, sportverenigingen, zorg- en welzijnsinstellingen

1.3 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestond uit de volgende fasen:
- Fase 1: deskresearch en interviews met inhoudsdeskundigen om het werk-denkniveau van de beroepsuitoefening van praktijkopleiders te operationaliseren.
- Fase 2: enquête over het feitelijke en gewenste niveau van de beroepsuitoefening van praktijkopleiders in de verschillende branches per sector.
- Fase 3: discrepantieanalyse om verschillen op te sporen tussen feitelijke en gewenste niveaus van beroepsuitoefening en het beschrijven van implicaties voor de uitvoerbaarheid daarvan in de verschillende branches.
- Fase 4: eindrapport opstellen.

2 Bron: Schuit, Hans, Koen Kauffman, Jarno Hilhorst, Erik Keppels, Meike Elfring. (2009). *Arbeidsmarktmonitor Sport 2008*. Nijmegen: KBA.

Figuur 2 – Onderzoeksfasen en uitkomsten per fase



De uitkomsten van elke fase zijn besproken met een adviescommissie met leden van organisaties uit de sectoren zorg, welzijn en sport. Hun namen staan in bijlage 1.

Eerste fase: deskresearch en interviews

Om het feitelijke en gewenste niveau van beroepsuitoefening van praktijkopleiders te bepalen, is een beschrijving opgesteld van niveau 4 en 5. Vertrekpunt daarvoor waren de beschrijvingen van Colo van mbo-niveau 4 en de Dublindescriptoren die horen bij het hbo-bachelorniveau. Omdat het niet lukte daarmee een samenhangende beschrijving te maken van niveaus 4 en 5, is een eigen typering van beide niveaus opgesteld. Daarbij is onder andere een beroep gedaan op inhoudsdeskundigen van Calibris, Colo en vanuit het hoger beroepsonderwijs.

Uitkomsten van deze eerste fase waren twee vragenlijsten die we voor het veldwerk in de tweede fase hebben gebruikt. In de vragenlijsten was een groot aantal stellingen opgenomen over de beroepsuitoefening op niveaus 4 en 5. Na het veldwerk is met de stellingen een eerste versie van een instrument geconstrueerd om het werk-denkniveau van praktijkopleiders te meten.

Tweede fase: enquête over niveau van beroepsuitoefening

Deze fase was bedoeld om vast te stellen wat het feitelijke en het gewenste werk-denkniveau en opleidingsniveau is van praktijkopleiders. Dat is gebeurd door het afnemen van een enquête bij praktijkopleiders en hun werkgevers in alle branches. Calibris heeft hiervoor vanuit het bedrijvenregister de gewenste bruto steekproef aangeleverd.

De per e-mail verspreide enquête bestond uit een schriftelijke vragenlijst die via de contactpersoon van het leerbedrijf is aangeboden aan praktijkopleiders en hun werkgever. Voor beide groepen respondenten zijn enquêtes ontwikkeld met verschillende accenten. De enquête voor praktijkopleiders was met name bedoeld om te inventariseren wat hun feitelijke niveau van beroepsuitoefening is, of zij te maken hebben met knelpunten bij het begeleiden van deelnemers en of zij op dat gebied behoefte hebben aan scholing. De praktijkopleiders zijn concreet bevraagd over:

- het opleidingsniveau en de opgedane ervaring;
- de mate waarin bepaalde taken worden uitgevoerd;
- het feitelijke niveau van beroepsuitoefening;
- de mate waarin praktijkopleiders zijn toegerust voor de uitvoering van de taken;
- terrein waarop behoefte aan scholing is.

De enquête onder werkgevers was bedoeld om te bepalen welke eisen zij stellen aan praktijkopleiders. De werkgevers van de praktijkopleiders zijn vragen gesteld over:
- het opleidingsniveau van praktijkopleiders;
- de taken die praktijkopleiders uitvoeren in relatie tot hun opleidingsniveau;
- de mate waarin praktijkopleiders zijn toegerust voor de uitvoering van deze taken;
- terrein waarop scholing benodigd is;
- gewenst opleidingsniveau en uitvoerbaarheid van dit niveau.

De uitkomsten van de enquêtes zijn tussentijds voorgelegd aan de adviescommissie.

Derde fase: discrepantieanalyse

Om het feitelijke en gewenste werk-denkniveau en opleidingsniveau van beroepsuitoefening van praktijkopleiders met elkaar te vergelijken en eventuele verschillen te bepalen, is een discrepantieanalyse uitgevoerd. Deze analyse had uitsluitend betrekking op het verschil tussen het feitelijke en gewenste werk-denkniveau enerzijds en opleidingsniveau anderzijds (zie figuur 1).

Vierde fase: eindrapport

Op basis van de uitkomsten van de enquête is een eindrapport opgesteld waarin de onderzoeksvragen worden beantwoord en verslag wordt gedaan van de uitvoering van het onderzoek. Een conceptversie van het eindrapport is besproken met de adviescommissie.

1.4 Respons

Calibris heeft namen en contactgegevens aangeleverd van 4.027 contactpersonen van Nederlandse leerbedrijven uit hun bedrijvenregister. Van 156 personen bleek het e-mail adres foutief te zijn. De overige contactpersonen (3.871) hebben zowel de vragenlijst voor de praktijkopleider als de vragenlijst voor de werkgever (van de praktijkopleider) ontvangen. In totaal hebben 984 respondenten de vragenlijst volledig afgerond (zie tabel 1.1).

Tabel 1.1 – Respons praktijkopleiders en werkgevers

	Praktijkopleiders	Werkgevers	Totaal
Aan vragenlijst begonnen (gedeeltelijk ingevuld)	392	370	762
Vragenlijst afgerond (volledig ingevuld)	569	415	984
Totaal	961	785	1.746

Tabel 1.2 geeft een verdeling van de respons voor de branches binnen de sectoren zorg, welzijn en sport. In de sector zorg is de respons iets hoger dan in de sectoren welzijn en sport. De respons vanuit de verpleeg- en verzorgingshuizen (50 procent) draagt in belangrijke mate bij aan het hogere responspercentage in de zorg.

Tabel 1.2 – Steekproef en respons naar sector en branche

Sector	Branche	Steekproef	Respons*			
			Praktijk-opleiders	Werkgevers	Totaal	
Zorg	Ziekenhuizen en revalidatiecentra	195	36	22	58	30%
	Gezondheidscentra, arbodiensten en GGD'en	244	30	14	44	18%
	GGZ	261	47	36	83	32%
	Gehandicaptenzorg	275	46	38	84	31%
	Verpleeg- en verzorgingshuizen	268	80	54	134	50%
	Apotheken	275	26	13	39	14%
	Huisartsenpraktijken	264	25	13	38	14%
	Tandartspraktijken	255	18	23	41	16%
	Thuiszorg	256	60	40	100	39%
	Zorg totaal	*2.293*	*368*	*253*	*621*	*27%*
Welzijn	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	265	40	21	61	23%
	Jeugdzorg	225	28	26	54	24%
	Kinderopvang	271	46	39	85	31%
	Onderwijs	279	23	23	46	16%
	Welzijn totaal	*1.040*	*137*	*109*	*246*	*24%*
Sport	Sportverenigingen	269	43	36	79	29%
	Sportscholen en fitnesscentra	269	21	17	38	14%
	Sport totaal	*538*	*64*	*53*	*117*	*22%*
Totaal		3.871	569	415	984	25%

* *Respondenten die de vragenlijst volledig hebben afgerond.*

Praktijkopleiders in de sector welzijn begeleiden relatief vaak uitsluitend hbo-leerlingen. In de sportsector begeleidt het grootse deel van de praktijkopleiders uitsluitend mbo-leerlingen (zie tabel 1.3.

Tabel 1.3 – Begeleiding mbo- en hbo-leerlingen naar sector

Sector	Percentage praktijkopleiders dat uitsluitend mbo-leerlingen begeleid	Percentage praktijkopleiders dat uitsluitend hbo-leerlingen begeleid	Percentage praktijkopleiders dat zowel mbo- als hbo-leerlingen begeleid	Totaal
Zorg	35	27	38	100 (n=177)
Welzijn	23	53	24	100 (n=100)
Sport	67	-	33	100 (n=21)

Praktijkopleiders die uitsluitend mbo-leerlingen begeleiden hebben meestal ook zelf een mbo-opleiding gevolgd. Praktijkopleiders met een hbo-opleiding begeleiden zowel mbo als hbo-leerlingen (zie tabel 1.4).

Tabel 1.4 – Begeleiding mbo- en hbo-leerlingen naar opleidingsniveau praktijkopleider

Opleidingsniveau praktijkopleider	Percentage praktijkopleiders dat uitsluitend mbo-leerlingen begeleid	Percentage praktijkopleiders dat uitsluitend hbo-leerlingen begeleid	Percentage praktijkopleiders dat zowel mbo- als hbo-leerlingen begeleid	Totaal
Mbo	80	2	18	100 (n=186)
Hbo of hoger	45	11	44	100 (n=255)

1.5 Opbouw van dit rapport

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 beschrijven we de constructie van de eerste versie van een instrument om het werk-denkniveau van praktijkopleiders te kunnen bepalen. Hoofdstuk 3 gaat over het opleidingsniveau en het werk-denkniveau van praktijkopleiders in de sectoren zorg, welzijn en sport. In hoofdstuk 4 komt het gewenste niveau van praktijkopleiders en de orde, en de uitvoerbaarheid van dit niveau in organisaties en verenigingen. Hoofdstuk 5 behandelt de vraag welk werk-denkniveau en opleidingsniveau passen bij het beroepscompetentieprofiel Praktijkopleider. Het rapport wordt afgesloten met een beantwoording van de onderzoeksvragen en conclusies.

2 Niveau van beroepsuitoefening

2.1 Bestaande niveaubeschrijvingen

Om het werk-denkniveau van beroepsuitoefening van praktijkopleiders te kunnen bepalen, dient dat niveau nader te worden geoperationaliseerd. Voornemen was om daarvoor gebruik te maken van een bestaande beschrijving van die niveaus. Verschillende partijen hebben een dergelijke beschrijving opgesteld.

Movisie

Movisie (voorheen NIZW) heeft in 2006 vier niveaus van beroepsuitoefening beschreven[3]. Om het niveau aan te duiden, is gekeken naar de mate waarin de beroepskracht zelfstandig werkt (zelfstandigheid), de mate waarin de beroepskracht eigen verantwoordelijkheid draagt (verantwoordelijkheid), de mate van complexiteit van het werk van de beroepskracht (complexiteit), en de mate waarin de beroepskracht kennis en expertise in uiteenlopende situaties moet kunnen toepassen (transfer). Er wordt een onderscheid gemaakt tussen beroepskrachten op niveau A, B, C en D (de onderscheiden niveaus lopen op). Een beroepskracht op niveau A assisteert anderen bij de uitvoering van het werk. Een beroepskracht op niveau B voert, in overleg met andere beroepskrachten, opdrachten uit. Niveau C vraagt om een zelfstandige uitvoering van opdrachten en een beroepskracht op niveau D voert de regie bij het uitvoeren van opdrachten. Voor de verschillende niveaus van beroepsuitoefening is aangegeven welke startkwalificaties vereist zijn. Voor niveau A is dat mbo-niveau 2, voor niveau B mbo-niveau 3 of 4, voor niveau C mbo-niveau 4 of hbo-bachelor, en voor niveau D hbo-bachelor of hbo-master.

Met deze niveaubeschrijving is geen duidelijk onderscheid te maken tussen beroepskrachten met een startkwalificatie op mbo-niveau 4 en hbo-(bachelor)niveau. Beroepskrachten met mbo-niveau 4 en hbo-bachelor kunnen immers beiden hun beroep uitoefenen op niveau C (zelfstandige uitvoering van opdrachten). In het onderzoek naar het vereiste werk-denkniveau en opleidingsniveau van praktijkopleiders is het verschil tussen een praktijkopleider die op mbo-niveau 4 functioneert en een praktijkopleider die op hbo-niveau functioneert cruciaal. De niveaubeschrijving van Movisie wordt daarom niet geschikt geacht voor de operationalisering van het niveau van beroepsuitoefening van praktijkopleiders.

EKK

In het kader van het European Qualification Framework (EQF), ofwel Europees Kwalificatiekader (EKK) is eveneens een niveaubeschrijving ontwikkeld. Het EKK heeft als doel de vergelijking van kwalificaties tussen landen en onderwijssystemen te verbeteren. Het raamwerk bestaat uit acht referentieniveaus. Per niveau worden de leerresultaten beschreven in termen van kennis, vaardigheden en competenties. De acht niveaus bestrijken alle mogelijke kwalificaties,

3 Vlaar, Paul, Marion van Hattum, Corrie van Dam en Ria Broeken. (2006). *Klaar voor de toekomst. Een nieuwe beroepenstructuur voor de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening, gehandicaptenzorg, jeugdzorg en kinderopvang*. Utrecht: NIZW Beroepsontwikkeling

beginnend bij die welke tijdens of aan het eind van de leerplicht worden verworven tot aan de kwalificaties die worden toegekend op het hoogste niveau van het academisch onderwijs, het beroepsonderwijs of de beroepsopleidingen. Elk niveau dient in principe via een veelheid van onderwijs- en loopbaantrajecten bereikbaar te zijn. Nederland heeft positief gereageerd op de komst van een EKK en is van plan de Nederlandse kwalificatieniveaus te koppelen aan de niveaus van het EKK en een Nationaal Kwalificatiekader (NKK) te ontwikkelen. Bij de implementatie van het EKK stuit men echter op een aantal knelpunten. Een belangrijk knelpunt is de inschaling van niveau 4 van het middelbaar beroepsonderwijs en opleidingen aan de onderkant van het hoger beroepsonderwijs (zoals Associate Degree). De vraag is of de mbo-niveaus 1 tot en met 4 generiek gekoppeld kunnen worden aan het EKK (referentieniveaus 1 tot en met 4). Het hoger onderwijs zou dan in het EKK referentieniveau 5 (Associate Degree, binnen de bachelor), 6 (bachelor), 7 (master) en 8 (PhD-niveau) kennen.

Er bestaat echter discussie over de vraag of ook in het middelbaar beroepsonderwijs kwalificaties op referentieniveau 5 (van het EKK) kunnen bestaan. De koppeling van de mbo-niveaus aan het EKK is onderzocht door het KBA. In het rapport voor de Tweede Kamer concludeert KBA dat de toekenning van niveaus in de Nederlandse kwalificatiedossiers van het mbo globaal genomen redelijk goed mogelijk is op basis van de referentieniveaus van het EKK, maar dat er niet op alle punten sprake is van een eenduidige een-op-eenrelatie[4]. Bepaalde kwalificaties op niveau 4 zijn volgens KBA te verbinden aan referentieniveau 5 van het EKK. Het Coördinatiepunt, dat een onderzoek heeft gedaan naar de onderbouwing van niveaus in de kwalificatiestructuur[5], concludeert echter dat de niveaus 1 tot en met 4 uit het EKK voldoende overeenkomen met de beschrijvingen in de kwalificatiedossiers en dat de uitstromen mbo-niveau 1 tot en met 4 generiek te koppelen zijn aan het EKK.

Zolang de discussie over referentieniveau 4 en 5 van het EKK niet is beslecht, wordt ook de beschrijving van deze niveaus niet gebruikt voor de operationalisering van het niveau van praktijkopleiders.

Colo

Colo (2008) heeft een beschrijving gegeven van descriptoren voor de mbo-niveaus en het niveau Associate Degree (AD), die aansluit bij de descriptoren in het EKK. Colo beschrijft voor mbo-niveau 1, niveau 2, niveau 3, niveau 4 én voor het niveau Associate Degree complexiteit (met een onderscheid in ‘aard van het werk’ en ‘aard van de kennis en vaardigheden’), rol, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. De AD is een tweejarig programma binnen hbo-bacheloropleidingen. Het gaat dus om een onderdeel van een hbo-bacheloropleiding, een opleiding die overigens in principe op een mbo-instelling kan worden verzorgd. De AD is vooral bedoeld voor werkenden die weer een studie willen gaan volgen en voor degenen die na hun opleiding op mbo-niveau 4 nog willen doorstuderen, maar niet voor een vierjarige hbo-bacheloropleiding willen kiezen. Qua niveau staat het diploma van de AD tussen het diploma van mbo-niveau 4 en de hbo-bachelor in. Colo geeft geen beschrijving van descriptoren op hbo-bachelor en hbo-masterniveau.

4 Schuit, Hans, Rita Kennis, Ben Hövels en Gerd Busse. (2009). *Invoering van competentiegerichte kwalificatiedossiers in het middelbaar beroepsonderwijs, Deelonderzoek B: Een studie naar de Nederlandse kwalificatiestructuur in internationaal perspectief, Competentiegerichte kwalificatiedossiers gewogen*. Nijmegen: KBA.

Dublindescriptoren

De Dublindescriptoren zijn algemene beschrijvingen voor het eindniveau van bachelor en master (en doctor). Het eindniveau is beschreven naar vijf categorieën: kennis en inzicht, toepassen kennis en inzicht, oordeelsvorming, communicatie, leervaardigheden. Het hoger onderwijs heeft in het kader van het Bologna-proces overeenstemming bereikt over de Dublindescriptoren. Het Europees Kwalificatiekader bouwt voort op de Dublindescriptoren. De drie cycli van het Bologna-kader (bachelor, master, doctor) sluiten aan bij de niveaus 6, 7 en 8 van het EKK. De niveaus 6 tot met 8 zijn in feite een enigszins aangepaste versie van de Dublindescriptoren.

2.2 Ontwikkeling niveaubeschrijving

Vertrekpunt in het onderzoek was om de niveaubeschrijving van Colo voor mbo-niveau 4 en de beschrijving van het bachelorniveau volgens de Dublindescriptoren te hanteren om het niveau van beroepsuitoefening van praktijkopleiders te meten. Vanwege de grote verschillen tussen beide niveaubeschrijvingen, zowel wat betreft de gebruikte descriptoren en indicatoren als terminologie, bleek afstemming tussen de niveaubeschrijving van Colo en de Dublindescriptoren niet mogelijk. Vandaar dat een nieuwe typering is opgesteld van het verschil tussen beide niveaus. Hieronder wordt deze typering uitgewerkt.

Om het verschil tussen beide niveaus te beschrijven, zijn diverse sleutelfiguren geraadpleegd die ook steeds versies van de beschrijving hebben becommentarieerd (zie bijlage 2 voor een overzicht van de geraadpleegde sleutelfiguren). Ook is een versie van de opgestelde niveaubeschrijving voorgelegd aan en besproken met de adviescommissie. Hun op- en aanmerkingen zijn verwerkt in onderstaande beschrijving van (de verschillen tussen) mbo-niveau 4 en hbo-niveau (niveau 5).

5 Het Coördinatiepunt (2009). *Niveau MBO, Een analyse van niveau-aanduidingen in de kwalificatiestructuur van het mbo.*

Tabel 2.1 – Niveaubeschrijving voor mbo-niveau 4 en hbo-niveau (niveau 5)

Descriptor	Niveau	Niveau-indicator
Complexiteit van werkprocessen	4	▪ Voert werkprocessen uit: - op basis van instructies en procedures en past die naar eigen inzicht toe; - door het combineren van instructies en procedures.
	5	▪ Voert ook werkprocessen uit in situaties waarin: - bestaande instructies en procedures niet van toepassing of ontoereikend zijn; - sprake is van een grote diversiteit aan werkzaamheden, die veelal tegelijkertijd en met diverse betrokkenen moeten worden uitgevoerd; - complexe en onvoorspelbare factoren en omstandigheden voorkomen. ▪ Voert werk uit dat uniek is en projectmatig moet worden aangepakt.
Verantwoordelijkheid voor werkprocessen	4	▪ Is verantwoordelijk voor: - een vakbekwame uitvoering van werkprocessen; - het signaleren en melden van (mogelijke) knelpunten; - het ingrijpen in situaties waarin er iets fout dreigt te gaan; - meedenken en voorstellen doen voor de verbetering van werkprocessen.
	5	▪ Is verantwoordelijk voor: - het op methodische wijze verzamelen en analyseren van gegevens over (knelpunten in) de uitvoering van werkprocessen en gebruikt die informatie om werkprocessen te vernieuwen; - het nemen van beslissingen in complexe/onvoorspelbare situaties; - het stimuleren, ondersteunen en managen van de professionele ontwikkeling van medewerkers.
(Her)inrichting van werkprocessen	4	▪ Levert een bijdrage aan de verbetering en vernieuwing van werkprocessen: denkt mee en doet voorstellen. ▪ Levert een bijdrage aan het ontwikkelen van beleid: denkt mee en doet voorstellen.
	5	▪ Standaardiseert werkprocessen. ▪ Onderzoekt en analyseert op methodische wijze probleemsituaties. ▪ Onderzoekt alternatieven voor bestaande (delen van) werkprocessen. ▪ Initieert de verbetering en vernieuwing van werkprocessen: - kan daarbij wetenschappelijke inzichten en onderzoeksresultaten toepassen; - weet welke deskundigheid van binnen of buiten de organisatie daarbij moet worden betrokken. ▪ Initieert, ontwikkelt, implementeert en evalueert beleid.
Rol in het werkproces	4	▪ Voert werkprocessen uit: - controleert of werkprocessen worden uitgevoerd volgens de afspraken; - helpt anderen bij het optimaliseren van de uitvoering of het resultaat van werkprocessen.
	5	▪ Is meewerkend voorman: - creëert en bewaakt voorwaarden en condities voor een optimaal verloop van het werkproces; - treedt organiserend, aansturend, adviserend, coachend/begeleidend en corrigerend op naar medewerkers/collega's. ▪ Voert leidinggevende en managementtaken uit.

Descriptor	Niveau	Niveau-indicator
Kennis en inzicht	4	▪ Heeft specialistische kennis van het vakgebied en werkprocessen. ▪ Gebruikt specialistische kennis van het vakgebied en werkprocessen om problemen op te lossen.
	5	▪ Ontwikkelt kennis over het vakgebied en werkprocessen. ▪ Verzamelt, selecteert en gebruikt gegevens uit uiteenlopende (wetenschappelijke) informatiebronnen. ▪ Gebruikt kennis en vaardigheden uit andere vakgebieden.

Om het feitelijke werk-denkniveau van praktijkopleiders te kunnen meten, zijn de tabel 2.1 beschreven kenmerken van mbo-niveau 4 en hbo-niveau (niveau 5) omgezet in stellingen (zie tabel 2.2). Deze stellingen over de beroepsuitoefening op niveaus 4 en 5 zijn in willekeurige volgorde en vanzelfsprekend zonder niveauaanduiding opgenomen in de vragenlijst voor praktijkopleiders. Hun is gevraagd aan te geven in hoeverre de stellingen typerend zijn voor de werkzaamheden die zij uitvoeren.

Tabel 2.2 – Stellingen niveaubeschrijving voor mbo-niveau 4 en hbo-niveau (niveau 5)

Complexiteit van werkprocessen

Niveau 4
- Ik voer mijn werk uit op basis van instructies en procedures.
- Ik pas in mijn werk instructies en procedures naar eigen inzicht toe.
- In mijn werk combineer ik verschillende instructies en procedures.

Niveau 5
- Ik voer mijn werk uit in situaties waarin bestaande instructies en procedures niet van toepassing of ontoereikend zijn.
- Ik voer mijn werk uit in situaties waarin sprake is van een grote diversiteit aan werkzaamheden, die veelal tegelijkertijd en met diverse betrokkenen moeten worden uitgevoerd.
- Ik voer mijn werk uit in situaties waarin sprake is van complexe en onvoorspelbare factoren en omstandigheden.
- Ik voer werkzaamheden uit die uniek zijn en projectmatig moeten worden aangepakt.

Verantwoordelijkheid voor werkprocessen

Niveau 4
- Ik ben verantwoordelijk voor een vakbekwame uitvoering van mijn werkzaamheden.
- Ik signaleer en meld (mogelijke) knelpunten in het werk.
- Ik grijp in in situaties waarin er iets fout dreigt te gaan.
- Ik denk mee over en doe voorstellen voor de verbetering van werkprocessen.

Niveau 5
- Ik ben verantwoordelijk voor het op methodische wijze verzamelen en analyseren van gegevens over (knelpunten in) in de uitvoering van werkprocessen.
- Ik gebruik gegevens over (knelpunten in) de uitvoering van werkprocessen om werkprocessen te vernieuwen.
- Ik neem beslissingen in complexe en onvoorspelbare situaties.
- Ik ben verantwoordelijk voor het stimuleren, ondersteunen en managen van de professionele ontwikkeling van medewerkers.

(Her)inrichting van werkprocessen

Niveau 4
- Ik denk mee over en doe voorstellen voor het verbeteren en vernieuwen van werkprocessen.
- Ik denk mee over en doe voorstellen voor het ontwikkelen van beleid.

Niveau 5
- Ik zorg voor het standaardiseren van werkprocessen.
- Ik onderzoek en analyseer op methodische wijze probleemsituaties.
- Ik onderzoek alternatieven voor bestaande (delen van) werkprocessen.
- Ik initieer de verbetering en vernieuwing van werkprocessen.
- Ik initieer beleid.
- Ik ontwikkel beleid.
- Ik implementeer beleid.
- Ik evalueer beleid.

Rol in het werkproces

Niveau 4
- Ik controleer of werkzaamheden worden uitgevoerd volgens de afspraken.

Niveau 5
- Ik creëer en bewaak de voorwaarden en condities voor een optimaal verloop van het werkproces.
- Ik treed aansturend, adviserend, coachend/begeleidend en corrigerend op naar medewerkers/collega's.
- Ik voer leidinggevende en managementtaken uit.

Kennis en inzicht

Niveau 4
- In mijn werk pas ik specialistische kennis van het vakgebied en van werkprocessen toe.
- Ik gebruik mijn kennis van het vakgebied en van werkprocessen om problemen op te lossen.

Niveau 5
- Ik ontwikkel kennis over het vakgebied en over werkprocessen.
- Ik verzamel, selecteer, interpreteer en gebruik gegevens uit uiteenlopende informatiebronnen.
- Ik verzamel en gebruik in mijn werk wetenschappelijke inzichten en kennis.
- Ik gebruik in mijn werk kennis en inzichten uit andere vakgebieden.

2.3 Prototype instrument

Zoals aangegeven hebben we vijf descriptoren onderscheidden waarvan we verwachtten dat die het onderscheid zouden bepalen tussen niveaus 4 en 5 en die descriptoren uiteengelegd in een aantal indicatoren. De indicatoren zijn in de vorm van stellingen aan praktijkopleiders voorgelegd met de vraag in welke mate die hun werkzaamheden typeren: helemaal niet, een beetje, tamelijk of heel erg. Door analyse van de stellingen (verder aangeduid als items) hebben we geprobeerd antwoord te krijgen op twee vragen:

1. Hebben we de juiste descriptoren onderscheidden?
2. Zijn die descriptoren bruikbaar om onderscheid te maken tussen niveau 4 en 5 van praktijkopleiders?

De antwoorden op deze vragen hebben geleid tot een prototype van een instrument om het niveau te bepalen tussen beroepskrachten op niveau 4 en 5. Omdat het daarbij gaat om een eerste versie die nog verder moet worden ontwikkeld, is dit instrument niet opgenomen in dit rapport. Calibirs neemt de verdere ontwikkeling van het instrument ter hand.

3 Opleidingsniveau en werk-denkniveau van praktijkopleiders

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal wat het opleidingsniveau en werk-denkniveau zijn van praktijkopleiders in zorg, welzijn en sport. De aanduiding ‘werk-denkniveau’ geeft aan dat praktijkopleiders zich behalve door een afgeronde mbo- of hbo-opleiding, ook op een andere manier voor het werk als praktijkopleider kunnen kwalificeren en/of ontwikkelen. Of dat inderdaad het geval is en in welke mate, komt in dit hoofdstuk aan de orde. Eerst wordt nader ingegaan op het formele opleidingsniveau van praktijkopleiders.

3.1 Opleidingsniveau

Gegevens uit het onderzoek onder praktijkopleiders
De praktijkopleiders is gevraagd naar hun hoogst voltooide opleiding. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen mbo-niveau en hbo-niveau of hoger. Tabel 3.1 laat zien dat een meerderheid (61 procent) van de praktijkopleiders een opleiding op hbo-niveau of hoger (universitair) heeft afgerond.

Tabel 3.1 – Hoogst voltooide opleiding praktijkopleiders

Opleidingsniveau	Aantal	Percentage
Mbo	318	39
Hbo of hoger	488	61
Totaal	806	100

Van de praktijkopleiders met een opleiding op hbo-niveau of hoger heeft een grote meerderheid (86 procent) een beroepsopleiding op hbo-niveau afgerond. De overige praktijkopleiders (14 procent) hebben een universitaire opleiding voltooid. Universitair opgeleide praktijkopleiders zijn met name terug te vinden in tandartspraktijken en apotheken.

Tabel 3.2 geeft inzicht in het opleidingsniveau van praktijkopleiders binnen de verschillende branches in de sectoren zorg, welzijn en sport. In vergelijking met de sectoren welzijn en sport zijn in de sector zorg minder praktijkopleiders werkzaam met een opleiding op hbo-niveau of hoger. Er bestaan tevens duidelijke verschillen tussen de branches. In de meeste branches zijn meer praktijkopleiders met een opleiding op hbo-niveau of hoger werkzaam dan praktijkopleiders met een opleiding op mbo-niveau. In het onderwijs hebben alle praktijkopleiders een hbo- of universitaire opleiding voltooid en ook in de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening, ziekenhuizen en revalidatiecentra, en jeugdzorg is het percentage hbo- of universitair geschoolde praktijkopleiders erg hoog (respectievelijk 87, 83 en 81 procent). In de branches verpleeg- en verzorgingshuizen, huisartsenpraktijken, thuiszorg en kinderopvang werken daarentegen meer praktijkopleiders met een mbo-opleidingsniveau.

Tabel 3.2 – Praktijkopleiders naar opleidingsniveau, sector en branche

Sector	Branche	Mbo-niveau (percentages)	Hbo-niveau of hoger (percentages)	Totaal (n)
Zorg	Ziekenhuizen en revalidatiecentra	17	83	53
	Gezondheidscentra, arbodiensten en GGD'en	40	60	40
	GGZ	27	73	64
	Gehandicaptenzorg	43	57	70
	Verpleeg- en verzorgingshuizen	60	40	101
	Apotheken	50	50	32
	Huisartsenpraktijken	63	37	41
	Tandartspraktijken	36	65	31
	Thuiszorg	53	47	78
	Zorg totaal	*45*	*56*	*510*
Welzijn	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	13	87	54
	Jeugdzorg	19	81	37
	Kinderopvang	65	36	62
	Onderwijs	-	100	36
	Welzijn totaal	*29*	*71*	*189*
Sport	Sportverenigingen	32	68	65
	Sportscholen en fitnesscentra	38	62	42
	Sport totaal	*35*	*65*	*107*
Totaal		39	61	806

Er bestaan verschillende specifieke opleidingen en trainingen tot praktijkopleider. De mbo-opleiding Praktijkopleider is een zogenoemde specialistenopleiding op niveau 4. Deze opleiding duurt één jaar en voor instroom in de opleiding is een beroepsopleiding vereist op niveau 3 of 4, die relevant is voor de setting waarin de deelnemers worden opgeleid. Sommige mbo-instellingen die de mbo-opleiding Praktijkopleider aanbieden, stellen daarnaast eisen aan werkervaring (bijvoorbeeld 2 jaar) of duur van de aanstelling (bijvoorbeeld minimaal 16 uur). Niet alleen mbo-instellingen bieden een specifieke opleiding tot praktijkopleider aan, ook hogescholen verzorgen dergelijke opleidingen. Daarnaast zijn er verschillende opleidingen, trainingen en cursussen op verschillende niveaus en gericht op verschillende sectoren.

Tabel 3.3 laat zien dat meer dan de helft van de praktijkopleiders één of meer specifieke opleidingen en trainingen tot praktijkopleider heeft gevolgd. Praktijkopleiders met een mbo-opleidingsniveau hebben vanzelfsprekend vaker de mbo-opleiding Praktijkopleider gevolgd dan hbo- of universitair geschoolde praktijkopleiders. Het omgekeerde geldt uiteraard voor de hbo-opleiding Praktijkopleider. Ruim een kwart van de praktijkopleiders geeft aan een andere specifieke opleiding/training tot praktijkopleider gevolgd te hebben. Genoemd worden onder andere één of meerdaagse cursussen en trainingen verzorgd door een mbo-instelling, hbo-instelling of universiteit gericht op het opleiden en begeleiden en coachen van leerlingen of stagiaires, trainingen en cursussen en workshops binnen de eigen organisatie.

Tabel 3.3 – Praktijkopleiders en de specifieke opleiding/training die zij hebben gevolgd (percentages)

Opleiding / training	Mbo-niveau	Hbo-niveau of hoger	Totaal
Mbo-opleiding Praktijkopleider	31	7	17
Hbo-opleiding Praktijkopleider, verzorgd door hogeschool	4	10	8
Training 'Praktijkbegeleider in de Sport'	3	2	2
Andere specifieke opleiding/training tot praktijkopleider	27	29	28
Geen specifieke opleiding/training tot praktijkopleider	35	52	45

Gegevens uit het onderzoek onder werkgevers
Ook de werkgevers zijn bevraagd over het opleidingsniveau van de praktijkopleiders die (in april-mei 2010) in hun organisatie (totaal alle vestigingen) of vereniging werkzaam zijn. Het beeld dat zij schetsen komt deels overeen met het beeld van de praktijkopleiders zelf. Ook de werkgevers geven aan dat een meerderheid van de praktijkopleiders een opleiding op hbo- of universitair niveau heeft afgerond. Het onderscheid tussen de sectoren zorg, welzijn en sport is in deze context echter cruciaal. Een meerderheid van de praktijkopleiders in alle drie genoemde sectoren gaf aan op hbo-niveau of hoger te zijn geschoold, maar de werkgevers in de sector sport constateren dat in hun vereniging een minderheid (46 procent) van de praktijkopleiders op hbo- of universitair niveau is geschoold (dat geldt zowel voor de branche 'sportverenigingen' als voor de branche 'sportscholen en fitnesscentra'). De sector sport kent veel vrijwilligers. Mogelijk zijn de werkgevers niet exact op de hoogte van de opleidingsachtergrond van deze vrijwilligers.

Niet alleen aan praktijkopleiders zelf, maar ook aan werkgevers is gevraagd hoeveel praktijkopleiders in hun organisatie of vereniging een specifieke opleiding of training tot praktijkopleider hebben afgerond. Bijna twee derde (65 procent) van de praktijkopleiders blijkt een specifieke opleiding tot praktijkopleider te hebben afgerond. Dit beeld, dat de werkgevers schetsen over de opleiding van hun praktijkopleiders, verschilt enigszins van het beeld dat de praktijkopleiders zelf geven: 45 procent van de praktijkopleiders geeft aan *geen* specifieke opleiding of training tot praktijkopleider gevolgd te hebben, terwijl uit de antwoorden van de werkgevers blijkt dat 35 procent van de praktijkopleiders *geen* specifieke opleiding heeft afgerond.

3.2 Werk-denkniveau

Zoals eerder aangegeven, zijn de stellingen in tabel 2.2 gebruikt om het werk-denkniveau van praktijkopleiders te kunnen meten. Centraal staat het werk-denkniveau van praktijkopleiders met een beroepsopleiding op mbo-niveau. Tijdens het actualisatieproces van het beroepscompetentieprofiel voor praktijkopleiders spitste het, al eerder toegelichte, verschil in opvattingen zich immers toe op praktijkopleiders met een kwalificering op mbo-niveau 4. De kwalificering op niveau 4 zou volgens sommige bij het actualisatieproces betrokken partijen onvoldoende zijn om ook leerlingen op mbo-niveau 4 te begeleiden en beoordelen. Een praktijkopleider met een beroepsopleiding op mbo-niveau kan zich via scholing en ervaring echter verder kwalificeren en/of ontwikkelen en daardoor na verloop van tijd (op onderdelen van de functie) op hbo-niveau functioneren. Onderzocht is of en in welke mate dit het geval is.

Op basis van de scores op de stellingen blijkt dat bijna een derde (31 procent) van de praktijkopleiders met een beroepsopleiding op mbo-niveau 4 ook daadwerkelijk functioneert op dit niveau. Ruim twee derde (69 procent) van de mbo-opgeleide praktijkopleiders functioneert als praktijkopleider op hbo-niveau. Dit geldt zowel voor de sectoren zorg, welzijn als sport[6].

Tabel 3.4 – Werk-denkniveau van mbo-opgeleide praktijkopleiders, naar sector (percentages)

Sector	Mbo-opgeleide praktijkopleiders, die functioneren op mbo-niveau 4	Mbo-opgeleide praktijkopleiders, die functioneren op hbo-niveau
Zorg	31	69
Welzijn	30	71
Sport	32	68
Totaal	31	69

Om te bepalen welke factoren een rol kunnen hebben gespeeld op de ontwikkeling naar een hoger werk-denkniveau is gekeken naar de specifieke kenmerken van beide, in bovenstaande tabel genoemde, groepen: mbo-opgeleide praktijkopleiders met een mbo werk-denkniveau, en mbo-opgeleide praktijkopleiders met een hbo werk-denkniveau. Naast de opgedane ervaring van de praktijkopleider is gekeken naar kenmerken van de arbeidsorganisatie of vereniging waar de praktijkopleider werkzaam is. De opgedane ervaring is geoperationaliseerd in:

- leeftijd;
- aantal jaar werkzaam in beroep waarvoor opgeleid;
- aantal jaar werkzaam in huidige functie;
- aantal jaar werkzaam als praktijkopleider;
- aantal uur per week werkzaam als praktijkopleider.

Organisatie- en verenigingskenmerken waaraan specifiek aandacht is besteed, zijn:

- aantal medewerkers werkzaam in de organisatie of vereniging waarin de praktijkopleider werkt (ofwel omvang van de organisatie/vereniging);
- totaal aantal praktijkopleiders dat werkzaam is op de locatie of de vereniging waarin de praktijkopleider werkt.

Verondersteld wordt dat mbo-opgeleide praktijkopleiders met een hbo werk-denkniveau – in vergelijking met mbo-opgeleide praktijkopleiders met een mbo werk-denkniveau – ouder zijn, langer werkzaam zijn (in beroep waarvoor opgeleid, in huidige functie en als praktijkopleider) en meer uren per week als praktijkopleider werken. Tevens ligt in de lijn der verwachting dat de omvang van de organisatie en van het aantal praktijkopleiders binnen de organisatie van invloed is op de ervaring van de praktijkopleider. Een praktijkopleider in een kleine organisatie zal, naar verwachting, op meerdere taken en werkzaamheden (allround) worden ingezet dan een praktijkopleider in een grote organisatie, met veel andere praktijkopleiders die elk hun eigen afgebakende taken en werkzaamheden uitvoeren.

Uit het onderzoek blijkt dat deze veronderstellingen *niet* kloppen. Er bestaat geen significant verschil tussen mbo-opgeleide praktijkopleiders met een hbo werk-denkniveau en mbo-opgeleide praktijkopleiders met een mbo werk-denkniveau op de indicatoren leeftijd, aantal jaar werkzaam (in beroep waarvoor opgeleid, in huidige functie, als praktijkopleider), aantal uur werk-

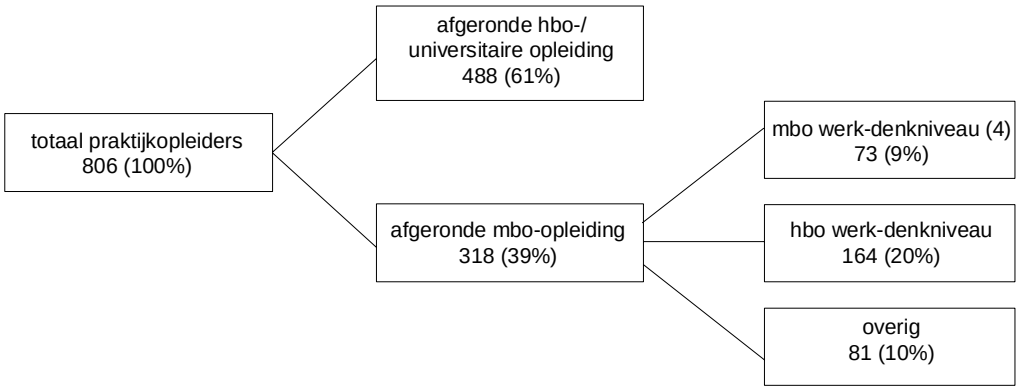
6 Een onderscheid naar branches is, vanwege lage responsaantallen op dit specifieke onderdeel, niet te maken.

zaam per week, omvang organisatie waarin praktijkopleider werkt, en aantal praktijkopleiders dat werkzaam is op de locatie of in de vereniging waar de praktijkopleider werkt. Dat houdt in dat mbo-opgeleide praktijkopleiders met een hbo werk-denkniveau, in vergelijking met mbo-opgeleide praktijkopleiders met een mbo werk-denkniveau, *niet* ouder zijn, langer werkzaam zijn (in beroep waarvoor opgeleid, in huidige functie, als praktijkopleider), meer uren per week als praktijkopleider werken, in een kleinere organisatie werken, en/of in een organisatie werken met minder andere praktijkopleiders.

3.3 Opleidingsniveau en werk-denkniveau vergeleken

Uit de voorgaande paragrafen bleek dat een ruime meerderheid van de praktijkopleiders op hbo-niveau is opgeleid en dat van de mbo-opgeleide praktijkopleiders nog eens meer dan twee derde een hbo werk-denkniveau heeft. In deze paragraaf gaan we in op de vraag hoeveel praktijkopleiders nu daadwerkelijk op hbo-niveau functioneren. We gaan er daarbij vanuit dat alle hbo-opgeleide praktijkopleiders op hbo-niveau functioneren.
Van het totaal aantal praktijkopleiders hebben er 488 (61 procent) een opleiding op hbo-niveau of hoger (universitair) afgerond. De overige 318 praktijkopleiders hebben een opleiding op mbo-niveau voltooid. Uit het onderzoek blijkt dat van de mbo-opgeleide praktijkopleiders er 164 op hbo-niveau functioneren. Dat betekent dat in totaal 652 praktijkopleiders (488 plus 164) een hbo werk-denkniveau hebben. Afgezet tegen het totaal aantal praktijkopleiders gaat het om 81 procent.

Stroomschema – Opleidingsniveau en werk-denkniveau praktijkopleiders



Toelichting: de categorie ‘overig’ bestaat uit respondenten die vragen, benodigd voor het bepalen van het werk-denkniveau, (gedeeltelijk) niet hebben beantwoord en uit respondenten die niet voldoen aan de indelingscriteria voor de twee groepen (mbo-opgeleiden met mbo werk-denkniveau, mbo-opgeleiden met hbo werk-denkniveau).

In alle sectoren blijkt meer dan drie kwart van de praktijkopleiders op hbo-niveau te functioneren (zie onderstaand overzicht). In vergelijking met de sectoren zorg en sport functioneren in de sector welzijn beduidend meer praktijkopleiders op hbo-niveau: respectievelijk 79 en 78 procent tegenover 88 procent (zie tabel 3.5).

Tabel 3.5 – Aantal en percentage praktijkopleiders met hbo werk-denkniveau, per sector

Sector	Aantal praktijkopleiders met afgeronde hbo- of universitaire opleiding	Aantal mbo-opgeleide praktijkopleiders, dat functioneert op hbo-niveau	Totaal aantal praktijkopleiders	Percentage praktijk-opleiders dat functioneert op hbo werk-denkniveau
Zorg	283	120	510	79%
Welzijn	135	31	189	88%
Sport	70	13	107	78%
Totaal	488	164	806	81%

Eerder bleek al dat in de sector welzijn, vergeleken met de andere sectoren, de meeste hbo- of universitair opgeleide praktijkopleiders werkzaam zijn. Het is dan ook niet opvallend, zoals uit bovenstaande tabel blijkt, dat in deze sector ook de meeste mensen op hbo-niveau functioneren. Als we echter het aantal praktijkopleiders met een hbo werk-denkniveau vergelijken met het aantal praktijkopleiders met een hbo- of universitair opleidingsniveau, dan kunnen we constateren dat in de sector zorg de meeste mbo-opgeleide praktijkopleiders zich verder kwalificeren en/of ontwikkelen en daardoor na verloop van tijd als praktijkopleider op hbo-niveau functioneren (zie tabel 3.6).

Tabel 3.6 – Aantal en percentage praktijkopleiders met hbo-opleiding en hbo werk-denkniveau, per sector

Sector	Percentage praktijkopleiders met afgeronde hbo- of universitaire opleiding	Percentage praktijkopleiders dat functioneert op hbo werk-denkniveau	Percentageverschil
Zorg	56	79	+23
Welzijn	71	88	+17
Sport	65	78	+13
Totaal	61	81	+20

Ook al hebben in de zorg de minste praktijkopleiders een opleiding op hbo-niveau of hoger voltooid (56 procent), uiteindelijk is ook in deze sector een ruime meerderheid (79 procent) werkzaam op hbo werk-denkniveau.

3.4 Conclusie

Een meerderheid van de praktijkopleiders (69 procent) heeft een opleiding op hbo-niveau of hoger afgerond. Dit geldt voor alle sectoren, maar in de sector welzijn is het aantal hbo- of universitair opgeleide praktijkopleiders hoger dan in de sectoren zorg en sport (71 procent tegenover respectievelijk 56 en 65 procent).

Verschillende mbo-opgeleide praktijkopleiders blijken zich verder te kwalificeren en/of ontwikkelen, waardoor zij na verloop van tijd een hbo werk-denkniveau hebben. Meer dan twee derde

(69 procent) van de mbo-opgeleide praktijkopleiders functioneert als praktijkopleider op hbo-niveau, ofwel heeft een hbo werk-denkniveau. Factoren als leeftijd, aantal jaar werkzaam (in beroep waarvoor opgeleid, in huidige functie, als praktijkopleider), aantal uur werkzaam per week, omvang organisatie waarin praktijkopleider werkt, en aantal praktijkopleiders dat werkzaam is op een locatie of in een vereniging waar praktijkopleider werkt blijken geen rol te spelen bij de ontwikkeling van een mbo-opleidingsniveau naar een hbo werk-denkniveau.
Als we het aantal hbo- of universitair opgeleide praktijkopleiders en het aantal mbo-opgeleide praktijkopleiders met een hbo werk-denkniveau bij elkaar optellen, blijkt dat in alle sectoren meer dan drie kwart van de praktijkopleiders op hbo-niveau functioneert; in de sector welzijn gaat het zelfs om 88 procent.

4 Is het gewenste niveau van praktijkopleiders uitvoerbaar?

Zoals de titel aangeeft, gaan we in dit hoofdstuk in op de vraag in welke mate het gewenste niveau van praktijkopleiders uitvoerbaar is in de verschillende zorg-, welzijn- en sportbranches. Voordat aandacht wordt besteed aan de *uitvoerbaarheid* van het gewenste niveau komt eerst aan de orde *wat* het gewenste niveau is.

4.1 Gewenst niveau van praktijkopleiders

De werkgevers van praktijkopleiders zijn bevraagd over het gewenste niveau van praktijkopleiders. Ingezoomd is op het gewenste niveau om de taken, behorend bij de functie van praktijkopleider, goed (vakbekwaam) uit te kunnen voeren. Ook is in het bijzonder gelet op het minimaal gewenste niveau om leerlingen die opgeleid worden op mbo- of hbo-niveau te begeleiden.

Gewenst niveau voor vakbekwame uitvoering van taken
Wat is volgens werkgevers van praktijkopleiders het benodigde niveau om specifieke taken goed uit te kunnen voeren? Voor bepaalde taken is volgens een meerderheid van de werkgevers minimaal hbo-niveau gewenst, voor andere taken voldoet mbo-niveau (zie tabel 4.1).

Tabel 4.1 – Minimaal benodigde niveau om taken vakbekwaam uit te kunnen voeren (%)*

Taken n=512-534	Mbo-niveau	Hbo-niveau
1. Een BPV-beleidsplan (stageplan) ontwikkelen	33	67
2. De deskundigheid van werkbegeleiders bevorderen	35	65
3. De begeleiding en beoordeling door werkbegeleiders evalueren	39	61
4. De organisatie evalueren van de ondersteuning van de werkbegeleiders	39	61
5. Werkbegeleiders coachen	40	60
6. De organisatie evalueren van de leertrajecten	46	54
7. De organisatie evalueren van de BPV (stage)	47	53
8. Competenties beoordelen via portfolio, assessmentgesprek en observatie van gedrag	52	48
9. Beoordeling inzichtelijk maken: beoordeling verantwoorden en competenties waarderen	53	47
10. De beoordeling coördineren en bewaken	58	42
11. De eigen deskundigheid bevorderen	59	41
12. De uitvoering van het BPV-beleidsplan (stageplan) coördineren en bewaken	59	41
13. Gegevens inventariseren voor het BPV-beleidsplan (stageplan)	60	40
14. Het leertraject evalueren	63	38
15. Het leertraject van de leerlingen beoordelen	64	36
16. Een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een BPV-beleidsplan (stageplan)	65	35
17. Bijdragen aan de selectie en aanname van leerlingen	70	30
18. Leerlingen ondersteunen bij het opstellen van hun individuele leerplan	74	26
19. Het leertraject van leerlingen ondersteunen en bewaken	76	24
20. Leerlingen introduceren	91	9

** De taken zijn gebaseerd op de werkprocessen uit het Beroepscompetentieprofiel Praktijkopleider. Abusievelijk is daarbij een van de werkprocessen buiten beschouwing gebleven: 'Werkt samen en stemt af met onderwijsinstellingen'.*

Met name voor taken die samenhangen met het coördineren en bewaken van het leertraject van de leerling voldoet een mbo-niveau volgens de meeste werkgevers. Minimaal hbo-niveau is volgens meer dan twee derde van de werkgevers vereist voor het ontwikkelen van een BPV-beleidsplan (stageplan). Ook voor taken die te maken hebben met het ondersteunen van de werkbegeleiders bij hun opleidingstaken (zoals werkbegeleiders coachen, hun deskundigheid bevorderen en de begeleiding en beoordeling door werkbegeleiders evalueren) en voor taken gericht op het werken aan kwaliteit en deskundigheid (zoals evalueren van de organisatie van de BPV, de leertrajecten en de ondersteuning van de werkbegeleiders) vindt een meerderheid van de werkgevers een hbo-niveau benodigd. Hetzelfde beeld komt naar voren als werkgevers gevraagd wordt naar de taken waarvoor zij praktijkopleiders op mbo-niveau onvoldoende toegerust vinden. In onderstaande top 5 komen dezelfde taken naar voren als de taken die hiervoor genoemd werden als taken waarvoor een hbo-niveau gewenst is om deze goed te kunnen uitvoeren.

De praktijkopleiders zijn ook zelf gevraagd in hoeverre zij zich voldoende toegerust voelen voor de uitvoering van de taken behorende bij hun functie. De taken waarvoor mbo-opgeleide praktijkopleiders zich het minst goed toegerust voelen, komen overeen met de taken die de werkgevers noemen (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2 – Top 5 van taken waarvoor werkgever praktijkopleiders op mbo-niveau onvoldoende toegerust vindt (percentages)[7]

Taken n=460-477	Aandeel werkgevers dat vindt dat praktijkopleiders op mbo-niveau hiervoor onvoldoende zijn toegerust
1. Een BPV-beleidsplan (stageplan) ontwikkelen	43
2. De deskundigheid van werkbegeleiders bevorderen	40
3. Werkbegeleiders coachen	36
4. De begeleiding en beoordeling door werkbegeleiders evalueren	36
5. De organisatie evalueren van de ondersteuning van de werkbegeleiders	35

Het best toegerust voelen mbo-opgeleide praktijkopleiders zich voor de taken die gericht zijn op het coördineren en bewaken van het leertraject van de leerling (bijvoorbeeld beoordelen leertraject van leerlingen, introduceren leerlingen, ondersteunen en bewaken leertraject leerlingen, ondersteunen leerlingen bij opstellen individuele leerplan, evalueren leertraject). Uit het voorgaande bleek reeds dat ook werkgevers van mening zijn dat voor een vakbekwame uitvoering van deze taken een mbo-niveau toereikend is.

Het ligt in de verwachting dat de werkgevers vinden dat de mbo-opgeleide praktijkopleiders verder geschoold moeten worden op de taken waarvoor zij (volgens de werkgevers) onvoldoende toegerust zijn. Dit blijkt ook het geval te zijn. Meer dan de helft (51-52 procent) van de werkgevers is van mening dat praktijkopleiders op mbo-niveau verder geschoold moeten worden in het

7 De volledige lijst van taken waarvoor werkgevers praktijkopleiders op mbo-niveau onvoldoende toegerust vindt, is opgenomen in bijlage 5.

ontwikkelen van een BPV-beleidsplan (stageplan) of het leveren van een bijdrage hieraan. En iets minder dan de helft (41 tot 47 procent) vindt dat scholing benodigd is op taken die betrekking hebben op het ondersteunen van de werkbegeleiders bij hun opleidingstaken. Deze taken worden eveneens het meest genoemd door praktijkopleiders als zij gevraagd worden naar hun scholingsbehoefte.
Opvallend is echter dat een substantieel deel van de werkgevers (48 tot 49 procent) ook op taken die samenhangen met het coördineren en bewaken van het leertraject van de leerlingen (leertraject evalueren, leertraject ondersteunen en bewaken, leertraject beoordelen) scholing voor praktijkopleiders op mbo-niveau gewenst vinden. Van de praktijkopleiders zelf heeft slechts een zeer klein aandeel (4 tot 9 procent) behoefte aan scholing op deze taken. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werkgevers taken gericht op het coördineren en bewaken van het leertraject van de leerling typische 'mbo-taken' vinden (de resultaten in tabel 4.1 suggereren dat) en juist op deze taken een verdere ontwikkeling van deskundigheid en vakbekwaamheid gewenst vinden. Een andere mogelijke achtergrond is gelegen in de deels verschillende referentiekaders die werkgevers en praktijkopleiders hanteren. Uit een onderzoek naar de opvattingen van werkgevers en werknemers in de sectoren zorg en welzijn over de aansluiting van de competenties van werknemers op de eisen die het werk aan hen stelt[8], blijkt dat veel managers vinden dat het personeel onvoldoende is toegerust voor de toekomst. Werknemers daarentegen zijn in meerderheid tevreden over de mate waarin kennis en vaardigheden aansluiten op het werk en zijn eerder van mening dat zij overgekwalificeerd zijn. Werkgevers blijken zich in hun oordeel vooral te laten leiden door hun oriëntatie op het functioneren van de afdeling of de organisatie en richten zich bovendien op de toekomstige beroepspraktijk. Werknemers oriënteren zich juist meer op de huidige beroepspraktijk en op de eigen ontwikkelings- en ontplooiingsmogelijkheden. De uitkomsten uit onderhavig onderzoek naar het gewenste werk-denkniveau en opleidingsniveau van praktijkopleiders, bevestigt de genoemde verschillen tussen werkgevers en werknemers. Werkgevers geven vaker aan dat praktijkopleiders op mbo-niveau onvoldoende toegerust zijn voor de uitvoering van hun taken dan dat de praktijkopleiders op mbo-niveau dit over zichzelf zeggen (de tabellen A en B in bijlage 5 van deze rapportage geven hiervan een overzicht).

Gewenst niveau voor begeleiding mbo- en hbo-leerlingen in het algemeen
Aan de werkgevers is gevraagd wat volgens hen het minimaal gewenste opleidingsniveau is van praktijkopleiders die leerlingen begeleiden op mbo- en hbo-niveau. Tabel 4.3 geeft hiervan een overzicht.

Tabel 4.3 – Minimaal gewenste opleidingsniveau van praktijkopleiders die leerlingen begeleiden op mbo- of hbo-niveau (percentages)

n=414	Minimaal gewenste opleidingsniveau van de praktijkopleider		
	mbo-niveau 3	mbo-niveau 4	hbo-niveau
Leerlingen op mbo-niveau 2	36	56	8
Leerlingen op mbo-niveau 3	17	68	15
Leerlingen op mbo-niveau 4	3	53	44
Leerlingen op hbo-niveau	2	11	87

8 Boer, P. den & Hövels, B. (2001). *Benutting van competenties in de zorg- en welzijnssector.* Nijmegen: ITS.

De vraag naar het gewenste niveau van praktijkopleiders is met name relevant waar het gaat om de begeleiding en beoordeling van leerlingen op mbo-niveau 4; kunnen praktijkopleiders, die zelf zijn opgeleid op mbo-niveau 4, alleen leerlingen op mbo-niveau 1, 2 en 3 begeleiden en beoordelen of ook leerlingen op mbo-niveau 4?
Werkgevers zijn daar verdeeld over. Iets meer dan de helft van alle werkgevers (53 procent) is van mening dat leerlingen op mbo-niveau 4 begeleid moeten worden door praktijkopleiders op mbo-niveau 4, terwijl 44 procent vindt dat voor de begeleiding van deze leerlingen de inzet van een praktijkopleider op hbo-niveau nodig is. Het onderscheid naar sectoren maakt enige verschillen zichtbaar. Vergeleken met de sectoren welzijn en sport zijn in de sector zorg meer werkgevers van mening dat leerlingen op mbo-niveau 4 begeleid kunnen worden door praktijkopleiders met hetzelfde opleidingsniveau: 60 procent van de werkgevers in de zorg is deze mening toegedaan, tegenover ruim 40 procent van de werkgevers in de sectoren welzijn en sport. Binnen de sector zorg vinden met name werkgevers in apotheken, de gehandicaptenzorg, verpleeg- en verzorgingshuizen, ziekenhuizen en revalidatiecentra, en thuiszorg een praktijkopleider op mbo-niveau 4 toereikend voor de begeleiding van mbo-niveau 4 leerlingen.

Tabel 4.4 – Het door werkgevers minimaal gewenste opleidingsniveau van praktijkopleiders die leerlingen begeleiden op mbo-niveau 4 naar sector (percentages)

Sector	Minimaal gewenste opleidingsniveau van de praktijkopleider		
	Mbo-niveau 3	Mbo-niveau 4	Hbo-niveau
Zorg	2	60	38
Welzijn	4	42	54
Sport	6	43	51
Totaal	3	53	44

In de sectoren welzijn en sport vindt iets meer dan de helft van de werkgevers dat leerlingen op mbo-niveau 4 moeten worden opgeleid door praktijkopleiders op hbo-niveau. Binnen de sector welzijn zijn vooral werkgevers in het onderwijs van mening dat hbo-niveau gewenst is. Een belangrijke vraag in dit kader is of dit ook uitvoerbaar is in de organisatie. Zijn er binnen de organisatie of vereniging in de sectoren zorg, welzijn en sport voldoende praktijkopleiders met een hbo-niveau voor de begeleiding van mbo-niveau 4 leerlingen?

4.2 Uitvoerbaarheid gewenste niveau in sectoren en branches

De mogelijkheid bestaat dat niet alle organisaties (voldoende) praktijkopleiders op hbo-niveau in dienst hebben om leerlingen van niveau 4 te begeleiden. Bijna 80 procent van de werkgevers die vinden dat mbo-niveau 4 leerlingen begeleid moeten worden door een praktijkopleider op hbo-niveau, geeft aan dat dit ook uitvoerbaar is in de organisatie (zie tabel 4.5). In de sector sport is dit percentage lager. Ruim een kwart van de werkgevers in de sector sport is van mening dat er *onvoldoende* praktijkopleiders beschikbaar zijn met het gewenste hbo-niveau, als het gaat om de begeleiding van leerlingen op mbo-niveau 4.

Tabel 4.5 – Uitvoerbaarheid hbo-niveau van praktijkopleiders die leerlingen op mbo-niveau 4 leerlingen begeleiden naar sector (percentages)

Sector	Mbo-niveau 4 leerlingen moeten begeleid worden door praktijkopleiders op hbo-niveau	
	Uitvoerbaar	Niet uitvoerbaar
Zorg	79	21
Welzijn	80	20
Sport	74	26
Totaal	79	21

In de sector sport blijken enkel werkgevers in de branche ‘sportverenigingen’ van mening te zijn dat de begeleiding van mbo-niveau 4 leerlingen door praktijkopleiders op hbo-niveau niet uitvoerbaar is. Werkgevers in ‘sportscholen en fitnesscentra’ zien op dit gebied geen problemen. Een verklaring hiervoor ligt mogelijk in het aantal praktijkopleiders dat beschikbaar is in sportverenigingen (ongeacht hun opleidingsniveau). Uit het onderzoek blijkt dat in de sector sport gemiddeld minder praktijkopleiders beschikbaar zijn dan in zorg en welzijn: gemiddeld 3 praktijkopleiders tegenover respectievelijk 6 en 11. Met name in sportverenigingen zijn weinig praktijkopleiders werkzaam (gemiddeld 2 praktijkopleiders, tegenover 4 praktijkopleiders in de branche ‘sportscholen en fitnesscentra’). Als de beschikbaarheid van praktijkopleiders sowieso een probleem is in de sport zouden de werkgevers in deze sector ook problemen moeten aangeven, daar waar het gaat om de uitvoerbaarheid van de begeleiding van mbo-niveau 4 leerlingen door praktijkopleiders op mbo-niveau 4 (en dus niet enkel bij de begeleiding van mbo-niveau 4 leerlingen door praktijkopleiders op hbo-niveau). Tabel 4.6 laat zien dat dit inderdaad het geval is.

Het aandeel werkgevers in zorg en welzijn dat aangeeft problemen te zien wat betreft de uitvoerbaarheid van de begeleiding van mbo-niveau 4 leerlingen door praktijkopleiders op mbo-niveau 4 is zeer klein. In de sector sport in het algemeen, maar specifiek in de branche ‘sportverenigingen’, gaat het echter om een substantieel aandeel werkgevers. Hieruit blijkt dat ook bij de begeleiding van mbo-niveau 4 leerlingen door praktijkopleiders op mbo-niveau 4, de uitvoerbaarheid een probleem is. Deze uitkomst bevestigt de veronderstelling dat in sportverenigingen het aantal beschikbare praktijkopleiders *sowieso* een probleem is. Sportverenigingen moeten zich ‘redden’ met de beschikbare praktijkopleiders, ongeacht hun opleidingsniveau.

Tabel 4.6 – Uitvoerbaarheid mbo-niveau 4 van praktijkopleiders die leerlingen op mbo-niveau 4 leerlingen begeleiden naar sector (percentages)

Sector	Mbo-niveau 4 leerlingen moeten begeleid worden door praktijkopleiders op mbo-niveau 4	
	Uitvoerbaar	Niet uitvoerbaar
Zorg	89	11
Welzijn	91	9
Sport	74	26
Totaal	88	12

4.3 Conclusie

Ruim twee derde van de werkgevers is van mening dat voor het ontwikkelen van een BPV-beleidsplan (stageplan) minimaal hbo-niveau gewenst is. Ook voor taken die te maken hebben met het ondersteunen van de werkbegeleiders bij hun opleidingstaken en voor taken gericht op het werken aan kwaliteit en deskundigheid vindt een meerderheid van de werkgevers hbo-niveau nodig. Voor dergelijke taken zijn praktijkopleiders op mbo-niveau niet goed toegerust volgens de werkgevers. Ook de praktijkopleiders zelf vinden dat. Scholing op het terrein van deze taken vinden zowel werkgevers als praktijkopleiders gewenst. Praktijkopleiders vinden zichzelf het best toegerust voor taken gericht op het coördineren en bewaken van het leertraject van de leerling.

Meer dan de helft van de werkgevers is van mening dat voor de begeleiding van leerlingen op mbo-niveau 4 de inzet van een praktijkopleider op mbo-niveau 4 toereikend is, 44 procent vindt dat voor de begeleiding van deze leerlingen hbo-niveau gewenst is. In de sector zorg zijn, vergeleken met de sectoren welzijn en sport, meer werkgevers van mening dat leerlingen op mbo-niveau 4 begeleid kunnen worden door praktijkopleiders met hetzelfde niveau.

Van de werkgevers die aangeven dat leerlingen op mbo-niveau 4 begeleid moeten worden door praktijkopleiders op hbo-niveau ziet bijna 80 procent geen problemen bij de uitvoerbaarheid hiervan binnen hun organisatie/vereniging. Werkgevers in de branche ‘sportverenigingen’ zijn iets minder positief over de uitvoerbaarheid. Een mogelijke verklaring is dat, omdat het aantal praktijkopleiders in sportverenigingen beperkt is, werkgevers in deze branche het zich niet kunnen permitteren om strenge eisen te stellen aan het opleidingsniveau van praktijkopleiders.

5 Niveau en beroepscompetentieprofiel van de praktijkopleider

Centrale vraag in dit hoofdstuk is welk werk-denkniveau en opleidingsniveau passen bij het beroepscompetentieprofiel Praktijkopleider. Dit profiel is opgesteld door Calibris, sociale partners en vertegenwoordigers van het werkveld en vormt de basis voor het kwalificatiedossier Praktijkopleider waarin staat wat een praktijkopleider na afronding van de opleiding moet kunnen.

5.1 Niveau taken

Volgens het beroepsprofiel voeren praktijkopleiders (kern)taken uit op drie gebieden:
- de praktijkbegeleiding / het leren in de praktijk:
  * het leertraject van de leerling coördineren en bewaken;
  * werkbegeleiders ondersteunen bij hun opleidingstaken;
- de organisatie:
  * de BPV organiseren;
  * werken aan kwaliteit en deskundigheid;
- de professionalisering van het beroep:
  * werken aan kwaliteit en deskundigheid.

Elk van de vijf kerntaken is in het beroepsprofiel uiteengelegd in een aantal werkprocessen. In overleg met de adviescommissie zijn aan de kerntaak ‘het leertraject van de leerling coördineren en bewaken’ twee extra werkprocessen toegevoegd:
- competenties beoordelen via portfolio, assessmentgesprek en observatie van gedrag;
- beoordeling inzichtelijk maken: beoordeling verantwoorden en competenties waarderen.

Beide werkprocessen zijn toegevoegd vanwege het toenemende belang van het gebruik van EVC en de mogelijke rol van praktijkopleiders daarbij.

In de enquête onder praktijkopleiders en werkgevers is hun gevraagd aan te geven of mbo-opgeleide praktijkopleiders voldoende zijn toegerust om de genoemde werkprocessen uit te voeren. De antwoorden leren op de eerste plaats dat werkgevers over het algemeen kritischer zijn over het functioneren van praktijkopleiders dan praktijkopleiders zelf (zie tabel 5.1). Toch vindt meer dan de helft van de werkgevers dat voor de meeste taken een opleiding op mbo-niveau toereikend is.

Praktijkopleiders vinden zichzelf vooral onvoldoende toegerust voor het uitvoeren van werkprocessen die te maken hebben met het ondersteunen van werkbegeleiders, werken aan kwaliteit en deskundigheid (met uitzondering van het bevorderen van de eigen deskundigheid) en het meewerken aan het opzetten van een BPV-beleidsplan. Dit zijn ook de werkprocessen waarvoor de grootste aantallen werkgevers minimaal hbo-niveau nodig vinden.

Gelet op het oordeel van werkgevers over het opleidingsniveau dat nodig is om de werkzaamheden (werkprocessen) in tabel 5.1 uit te voeren en de relatief beperkte percentages mbo-praktijkopleiders dat vindt dat ze voor bepaalde taken onvoldoende zijn toegerust, concluderen we dat het gros van de taken van praktijkopleiders, taken zijn op mbo-niveau.

Tabel 5.1 – Kerntaken en werkprocessen waarvoor praktijkopleiders onvoldoende zijn toegerust en waarvoor werkgevers vinden dat minimaal hbo-opleidingsniveau nodig is (percentages)

Kerntaken en werkprocessen	Taken waarvoor praktijkopleiders onvoldoende zijn toegerust		Aandeel werkgevers dat vind dat voor het werkproces minimaal een opleiding nodig is op mbo-niveau (n=512-534)
	Volgens mbo-praktijkopleiders (n=601-609)	Volgens werk-gevers (n= 460-477)	
De BPV organiseren			
Gegevens inventariseren voor het BPV-beleidsplan	13	15	60
Een BPV-beleidsplan ontwikkelen	26	43	33
Een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een BPV-beleidsplan	13	17	65
De beoordeling coördineren en bewaken	6	18	58
De uitvoering van het BPV-beleidsplan coördineren en bewaken	6	20	59
Het leertraject coördineren en bewaken			
Bijdragen aan de selectie en aanname van leerlingen	11	15	70
Leerlingen introduceren	6	4	91
Leerlingen ondersteunen bij het opstellen van hun individuele leerplan	4	13	74
Het leertraject van leerlingen ondersteunen en bewaken	2	10	76
Het leertraject van de leerlingen beoordelen	2	16	64
Het leertraject evalueren	3	14	63
Competenties beoordelen via portfolio, assessmentgesprek en observatie van gedrag*	10	32	52
Beoordeling inzichtelijk maken: beoordeling verantwoorden en competenties waarderen*	6	28	53
Werkbegeleiders ondersteunen bij hun opleidingstaken			
Werkbegeleiders coachen	15	36	40
De deskundigheid van werkbegeleiders bevorderen	19	40	35
De begeleiding en beoordeling door werkbegeleiders evalueren	17	36	39
Werken aan kwaliteit en deskundigheid			
De organisatie evalueren van de BPV	14	28	47
De organisatie evalueren van de leertrajecten	16	31	46
De organisatie evalueren van de ondersteuning van de werkbegeleiders	16	35	39
De eigen deskundigheid bevorderen	6	16	59

* *Dit werkproces is niet afkomstig uit het kwalificatiedossier maar in overleg met de adviescommissie toegevoegd omdat het gaat om werkzaamheden op het gebied van EVC, waarbij praktijkopleiders een rol kunnen hebben.*

5.2 Niveau beroepscompetentieprofiel

In lijn met de voorgaande conclusie over het niveau van taken, concluderen we dat het beroepscompetentieprofiel van de praktijkopleider op mbo-niveau kan worden gesitueerd, maar dat delen van het takenpakket de bovengrens van dat niveau te boven gaan. Dat betreft met name de werkprocessen: een BPV-beleidsplan ontwikkelen, de deskundigheid van werkbege-

leiders bevorderen, werkbegeleiders coachen, de begeleiding en beoordeling door werkbegeleiders evalueren en de organisatie evalueren van de ondersteuning van de werkbegeleiders. In het beroepscompetentieprofiel wordt opgemerkt dat de praktijkopleider complexe tot zeer complexe taken uitvoert. Voor praktijkopleiders met als hoogste opleiding een mbo-opleiding lijkt die complexiteit hem met name te zitten in de genoemde werkprocessen.

6 Beantwoording onderzoeksvragen

6.1 Beantwoording onderzoekvragen

1. Wat zijn het feitelijke en het gewenste werk-denkniveau en opleidingsniveau van praktijkopleiders in zorg, welzijn en sport?

   In de sectoren zorg en welzijn en sport heeft 39 procent van de praktijkopleiders een mbo-opleiding gevolgd en 61 procent een opleiding op hbo-niveau of hoger. Van de praktijkopleiders met een mbo-opleiding functioneert ruim twee derde deel op hbo-niveau. Dit betekent dat in totaal 81 procent van de praktijkopleiders in de sectoren zorg, welzijn en sport feitelijk functioneert op hbo-niveau (zie tabel 6.1).

Tabel 6.1 – Feitelijke niveau van praktijkopleider (percentage praktijkopleiders)

Sector	Praktijkopleiders met een opleiding op mbo-niveau (n=318)	Praktijkopleiders met een opleiding op hbo-niveau of hoger (n=488)	Mbo-praktijkopleiders met werk-denkniveau op hbo-niveau (n=164)	Totaal aantal praktijkopleiders dat functioneert op hbo-niveau (n=652)
Zorg	45	56	69	79
Welzijn	29	71	71	88
Sport	35	65	68	78
Totaal	39	61	69	81

Werkgevers zijn verdeeld over het gewenste opleidingsniveau van praktijkopleiders die leerlingen begeleiden op niveau 4: iets meer dan de helft vindt dat dergelijke praktijkopleiders in dat geval ook zelf een opleiding op niveau 4 moeten hebben gevolgd. Van de rest vindt bijna iedereen dat daarvoor ten minste hbo-niveau nodig is (zie tabel 6.2).

Tabel 6.2 – Het door werkgevers gewenste opleidingsniveau van praktijkopleiders die leerlingen begeleiden op mbo-niveau 4 naar sector (percentage werkgevers)

Sector	Opleidingsniveau		
	Mbo-niveau 3	Mbo-niveau 4	Hbo-niveau
Zorg	2	60	38
Welzijn	4	42	54
Sport	6	43	51
Totaal	3	53	44

2. In welke mate is het gewenste niveau van praktijkopleiders uitvoerbaar in de te onderscheiden zorg-, welzijns- en sportbranches?

   Het antwoord op vraag 1 laat zien dat feitelijk al 81 procent van de praktijkopleiders functioneert op minimaal hbo-niveau. Dat is een eerste indicatie dat de eisen voor het begeleiden van leerlingen op niveau 4 in grote lijnen uitvoerbaar zijn, dus ongeacht of dat mbo of hbo-niveau zou moeten zijn. Desgevraagd wordt dat door de werkgevers bevestigd; het merendeel van hen vindt dat de eis dat leerlingen op niveau 4 zouden moeten worden begeleid daar praktijkopleiders met een opleiding op mbo of hbo-niveau, in hun organisatie uitvoerbaar is.

   Tabel 6.3 – Uitvoerbaarheid van eisen aan het minimum opleidingsniveau van praktijkopleiders voor het begeleiden van leerlingen op niveau 4 (percentage werkgevers)

Sector	Eis 'minimaal mbo-niveau 4' is uitvoerbaar	Eis 'minimaal hbo-niveau' is uitvoerbaar
Zorg	89	79
Welzijn	91	80
Sport	74	74
Totaal	88	79

   In de sector sport is de eis dat praktijkopleiders die leerlingen begeleiden op niveau 4 ten minste een opleiding moeten hebben op mbo of hbo-niveau in ongeveer een kwart van de organisaties niet uitvoerbaar. Dat geldt in het bijzonder voor sportverenigingen.

3. Welk werk-denkniveau en opleidingsniveau passen bij het beroepscompetentieprofiel Praktijkopleider van september 2009?

   Gelet op het oordeel van werkgevers over het opleidingsniveau dat nodig is om de werkzaamheden van praktijkopleiders uit te voeren en de relatief beperkte percentages mbo-praktijkopleiders dat vindt dat ze voor bepaalde taken onvoldoende zijn toegerust, concluderen we dat bij het beroepscompetentieprofiel Praktijkopleider een opleidings- of werkdenkniveau op kwalificatieniveau 4 passen. Wel blijken een aantal randvoorwaardelijke en faciliterende zaken in het profiel dermate complex te zijn, dat we de indruk hebben dat die de grenzen van niveau 4 te boven gaan. Maar dat betreft een beperkt aantal werkzaamheden van het beroepscompetentieprofiel: het ontwikkelen van een BPV-beleidsplan, het ondersteunen van werkbegeleiders en het evalueren van de organisatie van de BPV, leertrajecten en de ondersteuning van werkbegeleiders.

6.2 Slotopmerkingen

1. Terwijl voor het gros van de werkzaamheden als praktijkopleider in de sectoren zorg, welzijn en sport een opleiding op mbo-niveau afdoende zou zijn, blijken de meeste praktijkopleiders een opleiding te hebben gevolgd op minimaal hbo-niveau of op dat niveau te functioneren. In de praktijk zal dit betekenen dat het werk van de praktijkopleider op een hoger niveau wordt uitgevoerd dan strikt noodzakelijk is en dat de complexere onderdelen van het beroepscompetentieprofiel goed kunnen worden uitgevoerd. Het is echter niet ondenkbaar dat het beroepscompetentieprofiel de komende jaren complexer zal worden en er meer onderdelen zullen zijn die op hbo-niveau komen te liggen. Dat kan met name gelden vanwege de volgende twee ontwikkelingen, die in het kwalificatiedossier worden aangegeven:
   - Als gevolg van de toenemende aandacht voor een leven lang leren worden praktijkopleiders ingezet op taken die buiten het gebied van de beroepspraktijkvorming liggen. Om deze reden hebben we op voorstel van de adviescommissie aan de kerntaak ‘het leertraject coördineren en bewaken’, twee items aan de werkprocessen toegevoegd die verband houden met een leven lang leren; volgens een deel van de werkgevers zijn mbo-praktijkopleiders juist voor deze twee items onvoldoende toegerust.
   - Organisaties hechten meer belang aan de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming: dit kan gevolgen hebben voor praktijkopleiders die die kwaliteit moeten realiseren. Mogelijk dat daardoor hogere (opleidings)eisen zullen worden gesteld aan werknemers die als praktijkopleider fungeren.

2. Omdat bij het beroepscompetentieprofiel van de praktijkopleider een opleiding op niveau 4 past, is het niet nodig de opleidingseisen te verhogen. Als daartoe toch wordt besloten, zal dat in een deel van de organisaties (circa 20 procent) tot problemen leiden. Dit geldt voor alle sectoren.

Bijlagen

Bijlage 1 – Adviescommissie

Mw. M. van de Kerkhof	Vereniging Apothekersassistenten in Ziekenhuizen (VAZ)
Mw. I. Leijten	Algemene Onderwijsbond (AOb)
Dhr. R. Haring	Academie voor Sportkader
Mw. M. Crijns	Academie voor Sportkader
Mw. M. Lieskamp	CNV Onderwijs
Mw. J. Mooij	Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (SBA)
Mw. S. van Roosmalen-Troeijen	NVZ vereniging van ziekenhuizen
Mw. C. Swennenhuis	Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN)
Dhr. A. Steenhart	Algemene Onderwijsbond (AOb)
Mw. A. Hinkema-Beck	Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie (KNMP)
Dhr. P. Huizer	Cedris
Mw. M. Meere	CNV Publieke Zaak
Dhr. J. de Smidt	Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie (KNMP)
Mw. E. Fuhring	Maatschappelijke Ondernemers Groep (MOgroep)

Bijlage 2 – Geraadpleegde sleutelfiguren

Peta van den Berg	medewerking ontwikkeling en innovatie Calibris
Mariet Claessens	beleidsmedewerker Coördinatiepunt toetsing kwalificaties MBO
Jacques Devilee	hoofd P&O Gemiva-SVG Groep
Remco Haring	projectleider Academie voor Sportkader (ASK)
Marion Keiren	senior beleidsadviseur Onderwijs, ICT, EVC/Leven Lang Leren van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Service Centrum Onderwijs
Danny Meuken	senior adviseur 'strategie en beleid topsport' NOC*NSF
Caroline van Mierlo	directeur Instituut Verpleegkundige Studies van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en lid van het dagelijks bestuur van het Landelijk Overleg Opleidingen Verpleegkunde
Henk van Ooijen	informatie adviseur Calibris
Nicole Ritzen	medewerking ontwikkeling en innovatie Calibris
Conny Taes	strategisch adviseur Calibris
Janneke Voltman	senior beleidsmedewerker Colo
Sandy Visser	medewerking ontwikkeling en innovatie Calibris
Hanny Vroom	teammanager resultaatgroep arbeidsmarktkwalificering Calibris

Bijlage 3 – Resultaten factoranalyse

	Component					
	1	2	3	4	5	6
In mijn werk combineer ik verschillende instructies en procedures.	0,123	0,101	0,092	0,172	0,592	0,153
Ik ben verantwoordelijk voor een vakbekwame uitvoering van mijn werkzaamheden.	0,021	0,082	0,035	0,275	0,670	-0,003
Ik ben verantwoordelijk voor het op methodische wijze verzamelen en analyseren van gegevens over (knelpunten in) de uitvoering van werkprocessen.	0,329	0,193	0,290	0,171	0,476	0,174
Ik ben verantwoordelijk voor het stimuleren, ondersteunen en managen van de professionele ontwikkeling van medewerkers.	0,364	0,136	0,694	0,143	0,180	0,066
Ik controleer of werkzaamheden worden uitgevoerd volgens de afspraken.	0,211	0,207	0,718	0,142	0,292	0,102
Ik creëer en bewaak de voorwaarden en condities voor een optimaal verloop van het werkproces.	0,405	0,141	0,559	0,165	0,353	0,075
Ik denk mee over en doe voorstellen voor de verbetering van werkprocessen.	0,613	0,127	0,375	0,040	0,433	0,045
Ik denk mee over en doe voorstellen voor het ontwikkelen van beleid.	0,752	0,139	0,284	0,051	0,356	0,017
Ik denk mee over en doe voorstellen voor het verbeteren en vernieuwen van werkprocessen.	0,713	0,137	0,312	0,091	0,394	0,069
Ik evalueer beleid.	0,776	0,123	0,281	0,080	0,292	0,035
Ik gebruik gegevens over (knelpunten in) de uitvoering van werkprocessen om werkprocessen te vernieuwen.	0,694	0,151	0,340	0,108	0,340	0,165
Ik gebruik in mijn werk kennis en inzichten uit andere vakgebieden.	0,450	0,285	0,156	0,203	0,309	0,125
Ik gebruik mijn kennis van het vakgebied en van werkprocessen om problemen op te lossen.	0,248	0,143	0,207	0,615	0,324	0,019
Ik grijp in in situaties waarin er iets fout dreigt te gaan.	0,061	0,195	0,242	0,620	0,334	-0,007
In mijn werk pas ik specialistische kennis van het vakgebied en van werkprocessen toe.	0,190	0,093	0,151	0,654	0,222	0,222
Ik help medewerkers/collega's bij het optimaliseren van de uitvoering of het resultaat van hun werkzaamheden.	0,180	0,125	0,556	0,535	0,145	0,094
Ik implementeer beleid.	0,651	0,257	0,296	0,370	-0,002	0,019
Ik initieer beleid.	0,737	0,235	0,313	0,325	-0,043	0,073
Ik initieer de verbetering en vernieuwing van werkprocessen.	0,713	0,225	0,327	0,302	0,015	0,083
Ik voer mijn werk uit in situaties waarin bestaande instructies en procedures niet van toepassing of ontoereikend zijn.	0,295	0,731	0,138	0,022	0,099	0,054
Ik voer mijn werk uit in situaties waarin sprake is van complexe en onvoorspelbare factoren en omstandigheden	0,173	0,828	0,092	0,147	0,125	0,099
Ik voer mijn werk uit in situaties waarin sprake is van een grote diversiteit aan werkzaamheden, die veelal tegelijkertijd en met diverse betrokkenen moeten worden uitgevoerd.	0,102	0,700	0,187	0,158	0,190	0,068
Ik neem beslissingen in complexe en onvoorspelbare situaties.	0,196	0,722	0,213	0,318	0,071	0,079
Ik onderzoek alternatieven voor bestaande (delen van) werkprocessen.	0,478	0,538	0,177	0,286	0,149	0,185
Ik onderzoek en analyseer op methodische wijze probleemsituaties.	0,428	0,311	0,052	0,395	0,085	0,283
Ik ontwikkel beleid.	0,784	0,285	0,130	0,204	-0,065	0,097
Ik ontwikkel kennis over het vakgebied en over werkprocessen.	0,586	0,254	0,048	0,330	0,037	0,217
Ik pas in mijn werk instructies en procedures naar eigen inzicht toe.	0,324	0,345	0,051	0,468	0,072	0,054
Ik signaleer en meld (mogelijke) knelpunten in het werk.	0,256	0,162	0,176	0,482	0,159	0,359
Ik treed aansturend, adviserend, coachend/begeleidend en corrigerend op naar medewerkers/collega's.	0,331	0,193	0,599	0,308	-0,033	0,196
Ik verzamel en gebruik in mijn werk wetenschappelijke inzichten en kennis.	0,545	0,255	0,030	0,253	-0,007	0,426
Ik verzamel, selecteer, interpreteer en gebruik gegevens uit uiteenlopende informatiebronnen.	0,453	0,266	0,000	0,408	0,101	0,424
Ik voer leidinggevende en managementtaken uit.	0,402	0,337	0,502	0,118	-0,150	0,079
Ik voer mijn werk uit op basis van instructies en procedures.	-0,010	0,058	0,128	0,112	0,177	0,797
Ik voer werkzaamheden uit die uniek zijn en projectmatig moeten worden aangepakt.	0,363	0,487	0,132	0,075	-0,022	0,430
Ik zorg voor het standaardiseren van werkprocessen.	0,484	0,244	0,361	0,106	0,029	0,457

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Bijlage 4 – Items die buiten beschouwing blijven

Complexiteit van werkprocessen
- Ik pas in mijn werk instructies en procedures naar eigen inzicht toe (niveau 4).
- Ik voer werkzaamheden uit die uniek zijn en projectmatig moeten worden aangepakt (niveau 5).

Verantwoordelijkheid voor werkprocessen
- Ik signaleer en meld (mogelijke) knelpunten in het werk (niveau 4).
- Ik ben verantwoordelijk voor het op methodische wijze verzamelen en analyseren van gegevens over (knelpunten in) de uitvoering van werkprocessen (niveau 5).

(Her)inrichting van werkprocessen
- Ik zorg voor het standaardiseren van werkprocessen (niveau 5).
- Ik onderzoek en analyseer op methodische wijze probleemsituaties (niveau 5).

Rol in het werkproces
- Ik help medewerkers/collega's bij het optimaliseren van de uitvoering of het resultaat van hun werkzaamheden (niveau 4).
- Ik creëer en bewaak de voorwaarden en condities voor een optimaal verloop van het werkproces (niveau 5).

Kennis en inzicht
- Ik verzamel, selecteer, interpreteer en gebruik gegevens uit uiteenlopende informatiebronnen (niveau 5).
- Ik gebruik in mijn werk kennis en inzichten uit andere vakgebieden (niveau 5).

Bijlage 5 – Tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel A – Taken waarvoor werkgever praktijkopleiders op mbo-niveau onvoldoende toegerust vindt (percentages)

Taken n=460-477	Mate waarin werkgever praktijkopleiders op mbo-niveau onvoldoende toegerust vindt
1. Een BPV-beleidsplan (stageplan) ontwikkelen	43
2. De deskundigheid van werkbegeleiders bevorderen	40
3. Werkbegeleiders coachen	36
4. De begeleiding en beoordeling door werkbegeleiders evalueren	36
5. De organisatie evalueren van de ondersteuning van de werkbegeleiders	35
6. Competenties beoordelen via portfolio, assessmentgesprek en observatie van gedrag	32
7. De organisatie evalueren van de leertrajecten	31
8. Beoordeling inzichtelijk maken: beoordeling verantwoorden en competenties waarderen	28
9. De organisatie evalueren van de BPV (stage)	28
10. De uitvoering van het BPV-beleidsplan (stageplan) coördineren en bewaken	20
11. De beoordeling coördineren en bewaken	18
12. Een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een BPV-beleidsplan (stageplan)	17
13. Het leertraject van de leerlingen beoordelen	16
14. De eigen deskundigheid bevorderen	16
15. Bijdragen aan de selectie en aanname van leerlingen	15
16. Gegevens inventariseren voor het BPV-beleidsplan (stageplan)	15
17. Het leertraject evalueren	14
18. Leerlingen ondersteunen bij het opstellen van hun individuele leerplan	13
19. Het leertraject van leerlingen ondersteunen en bewaken	10
20. Leerlingen introduceren	4

Tabel B – Taken waarvoor praktijkopleiders zichzelf onvoldoende toegerust voelen naar opleidingsniveau (percentages)

Taken n=601-609	Taken waarvoor praktijkopleiders zichzelf onvoldoende toegerust voelen		
	Mbo-niveau	Hbo- of universitair niveau	Totaal
1. Een BPV-beleidsplan (stageplan) ontwikkelen	26	25	25
2. De deskundigheid van werkbegeleiders bevorderen	19	16	17
3. De organisatie evalueren van de leertrajecten	16	14	15
4. De organisatie evalueren van de ondersteuning van de werkbegeleiders	16	14	15
5. De begeleiding en beoordeling door werkbegeleiders evalueren	17	13	15
6. Een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een BPV-beleidsplan (stageplan)	13	15	14
7. Werkbegeleiders coachen	15	14	14
8. Gegevens inventariseren voor het BPV-beleidsplan (stageplan)	13	14	13
9. De organisatie evalueren van de BPV (stage)	14	13	13
10. Bijdragen aan de selectie en aanname van leerlingen	11	9	10
11. Competenties beoordelen via portfolio, assessmentgesprek en observatie van gedrag	10	5	7
12. De uitvoering van het BPV-beleidsplan (stageplan) coördineren en bewaken	6	7	6
13. De eigen deskundigheid bevorderen	6	5	6
14. De beoordeling coördineren en bewaken	6	4	5
15. Leerlingen introduceren	6	5	5
16. Leerlingen ondersteunen bij het opstellen van hun individuele leerplan	4	6	5
17. Beoordeling inzichtelijk maken: beoordeling verantwoorden en competenties waarderen	6	4	5
18. Het leertraject evalueren	3	3	3
19. Het leertraject van leerlingen ondersteunen en bewaken	2	2	2
20. Het leertraject van de leerlingen beoordelen	2	3	2