# BPV Beleidsplan

## Inleiding

Het opleiden van studenten levert jouw organisatie veel voordelen op. Studenten brengen nieuwe ideeën en kennis met zich mee, leveren arbeid en bij aanname na diplomering heb je een goed ingewerkte medewerker en heb je geen wervingskosten.

Het format BPV-beleidsplan[[1]](#footnote-1) is een hulpmiddel om afspraken omtrent de BPV (beroepspraktijkvorming) vast te leggen. SBB brengt de kwaliteit van de BPV bij leerbedrijven in kaart aan de hand van acht onderwerpen (dimensies). Deze acht dimensies vind je terug in dit format.

## Handleiding voor gebruik

Door per onderwerp te beschrijven hoe de situatie in jouw organisatie is krijg je overzicht en inzicht in de afspraken die je intern maakt (bijvoorbeeld over rollen en verantwoordelijkheden) en mogelijke ontwikkelpunten. De vragen zijn bedoeld ter inspiratie. Je bepaalt zelf welke vragen voor uw organisatie van belang zijn.

SBB ondersteunt je hierbij graag met diensten en producten zoals een gesprek met de adviseur praktijkleren of de website ‘[Alles voor praktijkopleiders](http://www.praktijkopleider.nl)’. Zo werken we samen om studenten de beste praktijkopleiding te geven met uitzicht op een baan.

## BPV Beleidsplan

## Introductie

### De organisatie

De wijze waarop je de BPV kunt organiseren wordt vaak bepaald door het type organisatie.

* Hoe is de structuur van de organisatie?
* Hoeveel medewerkers omvat de organisatie?
* Hoe kan de organisatie getypeerd worden (denk bijvoorbeeld aan: in welke sector ben je werkzaam, welk soort product en/of dienstverlening lever je, enz.)?
* Wie is in de organisatie verantwoordelijk voor het BPV-beleid?
* Wie is de contactpersoon BPV vanuit de organisatie voor SBB?

## Van visie naar beleid

1. Strategische visieVanuit je strategische visie bepaal je welke rol opleiden kan spelen bij het bereiken van jouw doelstellingen voor de komende jaren.
* Wat is de strategische visie van de organisatie? Waar wil de organisatie over 3 tot 5 jaar staan?
* Wat is de visie van de organisatie op leren en ontwikkelen?
* Wat is de visie van de organisatie op de BPV en hoe is deze gelinkt aan opleidingsbeleid/ HRM-beleid?
* Op welke wijze creëer je draagvlak voor het BPV-beleid in alle lagen van de organisatie?
* Welke visie heeft de organisatie met betrekking tot opleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?

**Tip:** Op onze website vind je [feiten en cijfers](https://www.s-bb.nl/activiteiten/feiten-en-cijfers/) over demografische, economische, sociaal-culturele, technologische, ecologische en politieke ontwikkelingen in Nederland.

1. Trends, ontwikkelingen, kansen en uitdagingenOntwikkelingen in de wereld om ons heen en kansen en uitdagingen voor de organisatie zijn in meer of mindere mate bepalend voor de koers van de organisatie.

## BPV Beleidsplan

* Welke trends en ontwikkelingen hebben impact op de organisatie (demografisch, economisch, sociaal-cultureel, technologisch, ecologisch en/of politiek)?
* Wat zijn kansen en uitdagingen voor de organisatie?
1. Impact op personeels- en opleidingsbeleid en BPV-beleid
De interne en externe ontwikkelingen zullen ook van invloed zijn op keuzes die je maakt op het gebied van HR en het BPV- en opleidingsbeleid.
* Welke ontwikkelingen maken veranderingen noodzakelijk in de organisatie?
* Wat betekent dat voor het personeelsbestand?
* Wat is het huidige personeelsbestand en wat is het gewenste personeelsbestand om de veranderingen te kunnen bewerkstelligen?
* Hoe zit het met de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel?
* Voor welke functies verwacht je tekorten?
* Voor welke functie(s) is opleiden een mogelijkheid om in de personeelsbehoefte te voorzien?
* Kies je voor mbo-studenten en/of hbo, vmbo en pro/vso?
* Voor welke mbo-kwalificaties bied je BPV-plaatsen aan?
* Hoeveel studenten kun je minimaal en hoeveel maximaal tegelijkertijd per kwalificatie opleiden in de organisatie voor BOL en/of BBL? (Voor beheren van de leerplaatsen: zie MijnSBB)
* Hoeveel BPV plaatsen stel je beschikbaar voor het opleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?
* Hoe ondersteunt het management de realisatie van de BPV-doelstellingen?

## Investeringen en opbrengsten

1. Investeringen in BPV beleid en opbrengsten van opleidenHet opleiden van studenten levert de organisatie veel voordelen op, zoals de nieuwe ideeën en kennis die studenten met zich meebrengen, de arbeid die zij leveren, minder wervingskosten bij aanname van studenten na diplomering en eventuele subsidiegelden. Maar het opleiden van studenten vraagt ook investeringen van de organisatie.
* Wat maakt het opleiden van mbo-studenten voor de organisatie aantrekkelijk?
* Heeft de organisatie budget voor opleiden vrijgemaakt?
* Op welke wijze investeert de organisatie in opleiden?
* Evalueer je jaarlijks de investeringen die je hebt gedaan in opleiden en wat het de organisatie heeft opgeleverd?

**Tip:** Op de website van SBB vind je meer informatie over [subsidies en fondsen](https://www.s-bb.nl/bedrijven/financiele-mogelijkheden/).

## Acht dimensies van kwaliteit

1. Organisatie Leerproces:Een goede organisatie van het leerproces geeft structuur aan de BPV van de student en geeft helderheid voor de betrokken medewerker(s).
* Welke medewerkers zijn direct betrokken bij de uitvoering van het opleiden van studenten en welke verantwoordelijkheden hebben zij?
* Welke afspraken, indien van toepassing, op het niveau van het hoofdkantoor zijn er gemaakt met SBB over de kwaliteit van het BPV-beleid en over de uitvoering daarvan?
* Op welke wijze is vervanging van praktijkopleiders geregeld?
* Hoe vindt de werving, selectie en matching van studenten plaats?
* Is er een inwerkprogramma?
* Welke afspraken zijn gemaakt, indien van toepassing, over het begeleiden op afstand?

**Tip:** Op de SBB website [Alles voor praktijkopleiders](http://www.praktijkopleider.nl) vind je o.a. een formulier ‘Inwerkprogramma’, een 'BPV Plan begeleiden op afstand’ en een tipkaart 'Begeleiden op afstand'.



## BPV Beleidsplan

1. VeiligheidEen veilige leeromgeving is een belangrijke voorwaarde voor een student om te kunnen leren in de praktijk van het beroep. Veiligheid is dan ook voor jou als leerbedrijf en voor SBB voorwaardelijk om op te kunnen leiden. Het gaat daarbij om fysieke veiligheid, sociale veiligheid maar ook om een veilig leerklimaat. Belangrijk is dat vanuit de strategische visie het thema veiligheid vertaald wordt naar beleid dat in alle lagen van de organisatie geborgd is.
* Wat is de visie van de organisatie op het thema veiligheid?
* Op welke wijze besteedt de organisatie aandacht aan de sociale veiligheid van studenten?
* Hoe ziet de organisatie toe op naleving van maatregelen en afspraken ter voorkoming van elke vorm van ongepast gedrag?
* Is er een RI&E opgesteld?
* Op welke wijze besteedt de organisatie aandacht aan de fysieke veiligheid van studenten?
* Hoe ziet de organisatie toe op de naleving van de beschermende maatregelen en afspraken op het gebied van fysieke veiligheid?
* Hoe treedt de organisatie op bij incidenten?
* Bij wie kunnen incidenten gemeld worden? Hoe is dit bekend gemaakt bij medewerkers en studenten?
* Hoe zorg je voor een veilig leerklimaat?
* Heeft de organisatie een vertrouwenspersoon en zo ja, hoe wordt de student hierover geïnformeerd?

**Tip:** Op de SBB website [Alles voor praktijkopleiders](http://www.praktijkopleider.nl) vind je o.a. de tipkaarten ‘Sociale veiligheid op de werkplek’, ‘Veilig en gezond werken’ en ‘Veilig leerklimaat’. Wil je meer informatie over de RI&E? Ga naar [www.rie.nl](http://www.rie.nl).

1. WerkzaamhedenAls leerbedrijf is het belangrijk werkprocessen en werkzaamheden aan te bieden die passen bij de beroepsopleiding van de student. Ook kun je verbredende en/of verdiepende werkzaamheden aanbieden omdat een student na diplomering dan beter inzetbaar is. Dat kan tevens een verrijking zijn voor het CV van de individuele student.
* Voor welke kwalificaties kun je werkzaamheden aanbieden die passen bij het beroep waarvoor wordt opgeleid?
* Welke mogelijkheden en kansen zie je om studenten verdiepende en/of verbredende werkzaamheden te bieden?
* Welke mogelijkheden en kansen zie je om studenten te betrekken bij ontwikkelingen en innovaties in het vakgebied?
* Wat doe je als de organisatie door onverwachte omstandigheden de afgesproken werkzaamheden niet kan bieden?

**Tip:** In het [kwalificatieregister](https://www.s-bb.nl/onderwijs/kwalificatieregister/) van SBB vind je een overzicht van kwalificaties.

1. De vakinhoudelijke begeleiding De vakinhoudelijke begeleiding is gekoppeld aan de inhoud van het beroep. Dat vraagt van de praktijkopleider[[2]](#endnote-1) dat hij relevante ervaring heeft, affiniteit heeft met opleiden, over actuele vakkennis beschikt en dat weet over te brengen op de student.
* Welke taken en verantwoordelijkheden voor de praktijkopleider zijn vastgelegd met betrekking tot de vakinhoudelijke begeleiding?
* Op welke wijze inventariseer je wie in aanmerking komt voor de rol van praktijkopleider (bereidheid, kennis, ervaring, gevolgde opleidingen en cursussen, enz.)
* Hoe organiseer je de beschikbaarheid van praktijkopleiders?
* Wie zijn nog meer betrokken bij de vakinhoudelijke instructie en begeleiding? Over welke deskundigheid dienen zij te beschikken? (Denk hierbij bijvoorbeeld aan werk(plek)begeleiders)

## BPV Beleidsplan

* Op welke wijze kunnen de praktijkopleider en andere betrokkenen hun vakinhoudelijke deskundigheid op peil houden? En hoe wordt dat gefaciliteerd in tijd en ruimte?



## BPV Beleidsplan

**Tip:** Check het [SBB scholingsaanbod](https://www.s-bb.nl/bedrijven/praktijkopleider-lep/u-als-praktijkopleider/) voor praktijkopleiders.

1. De persoonlijke begeleiding (sociaalpedagogisch)De persoonlijke begeleiding is gericht op het creëren van een ontwikkelingsgericht en stimulerend leerklimaat. De praktijkopleider verbindt de leerdoelen met het niveau en de leermogelijkheden van de student en toetst regelmatig of de leerdoelen worden behaald en hoe dat gebeurt.
* Welke taken en verantwoordelijkheden voor de praktijkopleider zijn vastgelegd met betrekking tot de persoonlijke begeleiding?
* Hoeveel tijd en ruimte krijgen de praktijkopleiders voor de persoonlijke begeleiding van studenten?
* Op welke wijze kan de praktijkopleider zijn deskundigheid op peil houden.
* Hoe wordt deskundigheidsbevordering van de praktijkopleider gefaciliteerd in tijd en ruimte?
* Op welke wijze voldoet de praktijkopleider aan eventuele aanvullende sectorale eisen?

**Tip:** De [regeling erkenning leerbedrijven](https://www.s-bb.nl/bedrijven/voorwaarden-erkenning/) bevat een duidelijke maatstaf van het profiel praktijkopleider.

1. StudentwaarderingDe waardering van de student is een belangrijke indicator voor de kwaliteit van uw organisatie als leerbedrijf. Door regelmatig te evalueren krijg je een beeld van hoe het gaat en krijg je aanknopingspunten voor verdere verbetering. SBB heeft hiervoor de ‘vragenlijst studentwaardering’ ter beschikking. Deze kan ingezet worden aan het einde van een stageperiode (BOL) of bij een leerbaan (BBL).
* Op welke wijze evalueer je de BPV-periode met de student?
* Hoe/met wie communiceer je de uitkomsten uit de evaluaties?
* Op welke wijze verwerk je de uitkomsten uit de evaluatie in aantoonbare verbeteracties?

**Tip:** Op de SBB website [Alles voor praktijkopleiders](http://www.praktijkopleider.nl) vind je het formulier om een studentevaluatie uit te voeren.

1. Samenwerking met SchoolAls studenten in de organisatie hun BPV-periode doorlopen werk je samen met één of meerdere onderwijsinstellingen. Een goede samenwerking met de onderwijsinstelling is belangrijk voor het leerrendement van de student.
* Met welke onderwijsinstelling(en) werk je samen?
* Welke contactmomenten en afstemmingsoverleggen zijn er met de onderwijsinstelling?
* Nemen praktijkopleiders deel aan bijeenkomsten georganiseerd door de onderwijsinstelling (praktijkopleidersbijeenkomsten)?
* Denk je mee met de onderwijsinstelling over de inrichting en het verbeteren van de opleiding?
* Voor welke niveaus wil de organisatie studenten opleiden?
* Welke afspraken zijn er met de onderwijsinstelling gemaakt?
* Welke andere afspraken zijn er met scholen? Bijvoorbeeld over het verzorgen van gastlessen op vmbo of mbo.

### Samenwerking met SBB

SBB ondersteunt leerbedrijven bij het vormgeven en uitvoeren van de BPV. Contact met de adviseur praktijkleren en de links in dit document dragen bij aan de kwaliteitsverbetering van de BPV.

* Op welke wijze werk je samen/wil je samenwerken met SBB?
* Op welke wijze ondersteunt SBB jou met het scholingsaanbod?
* Hoe profileer jij je als erkend leerbedrijf en voor welke doelgroepen?

**Tip:** Check het [scholingsaanbod van SBB](https://www.s-bb.nl/bedrijven/praktijkopleider-lep/u-als-praktijkopleider/) voor praktijkopleiders: workshops, e-learnings en webinars of kijk op de SBB website [Alles voor praktijkopleiders](http://www.praktijkopleider.nl).



## BPV Beleidsplan

## Implementeren en verbeteren

### Implementatie en evaluatie

Een doordacht plan is een belangrijk startpunt. En dan volgt de implementatie. Aandacht daarvoor is essentieel voor draagvlak in uw organisatie en om ervoor te zorgen dat de BPV volgens plan wordt ingericht. Door regelmatig met alle betrokkenen te evalueren kunt u continu werken aan kwaliteitsverbetering.

* Op welke wijze en met wie wordt het BPV-beleid gecommuniceerd in de organisatie?
* Hoe wordt het BPV-beleid in de organisatie geïmplementeerd?
* Hoe wordt het BPV-beleid geëvalueerd (PDCA cyclus)? Wie zij bij de evaluatie betrokken?
* Op welke wijze gebruik je de feedback om de kwaliteit van opleiden nog verder te verbeteren?

**Tip:** Op de SBB website [Alles voor praktijkopleiders](http://www.praktijkopleider.nl) vind je de tipkaart ‘feedback’.

21FOR001-apr23

1. Een belangrijk deel van de mbo-opleidingen bestaat uit werken en leren in de praktijk, de zogenaamde beroepspraktijkvorming of BPV. Daarin onderscheiden we stages (bol) en leerbanen (bbl). [↑](#footnote-ref-1)
2. In de sectoren worden verschillende benamingen voor praktijkopleider gebruikt zoals leermeester, werkbegeleider. Soms wordt naast de praktijkopleider een werkbegeleider ingezet. Je kunt de benamingen naar uw situatie aanpassen. [↑](#endnote-ref-1)