

Verantwoordingsinformatie, behorend bij het
kwalificatiedossier mbo:

Dienstverlening

Kwalificaties

- » **Medewerker facilitaire dienstverlening**
- » **Helpende Zorg en Welzijn**
- » **Medewerker sport en recreatie**

Geldig vanaf

01-08-2015

Penvoerder: Sectorkamer zorg, welzijn en sport
Gevalideerd door: Sectorkamer zorg, welzijn en sport
Op: 26-11-2015

Inhoudsopgave

Het kwalificatiedossier kan een verwijzing bevatten naar de volgende (verantwoordings-)informatie. Dit is geen onderdeel van de kwalificatie-eisen.

<u>Verantwoordingsinformatie</u>	4
<u>1. Beroepscompetentieprofielen (bcp)</u>	4
<u>2. Examenprofielen</u>	4
<u>3. Arbeidsmarktinformatie</u>	4
<u>4. Trends en ontwikkelingen</u>	5
<u>5. Beroepsvereisten</u>	7
<u>6. Bijzondere vereisten</u>	7
<u>7. Beroepsspecifieke moderne vreemde talen</u>	7
<u>8. Ontwikkelmogelijkheden van de beroepsbeoefenaar in het onderwijs</u>	7
<u>9. Onderhoudsagenda</u>	8
<u>10. Wijzigingen ten opzichte van de voorgaande versie</u>	8
<u>11. Betrokkenen</u>	9
<u>12. Verblijfsduur 4 jarig</u>	11
<u>13. Aanvullende informatie</u>	11
<u>14. Certificaten</u>	11

Verantwoordingsinformatie

1. Beroepscompetentieprofielen (bcp)

Het kwalificatiedossier Dienstverlening is gebaseerd op de volgende beroepscompetentieprofielen:

- [Addendum BCP Helpende Zorg en Welzijn](#)
- [BCP Facilitair medewerker](#)
- [BCP Helpende Zorg en Welzijn](#)
- [BCP's Instructeur 1-5](#)
- [BCP's Trainer-coach 1-5](#)
- [BCP's Recreatiebranche](#)
- [BCP's Zwembadbranche](#)
- [BCP Assistent sportbuurtwerk](#)

2. Examenprofielen

<http://kwalificaties.s-bb.nl/Handlers/CohortOutputLibrary.ashx?linkcode=17>

3. Arbeidsmarktinformatie

medewerker Facilitaire Dienstverlening

Kans op werk

De arbeidsmarkt voor facilitaire dienstverlening is lastig te definiëren. Zij bestaat uit twee deelmarkten: facilitaire aanbieders en facilitaire afdelingen binnen bedrijven en instellingen. In toenemende mate worden facilitaire diensten bij bedrijven en instellingen uitbesteed aan een gespecialiseerd bedrijf (FMN & Twynstra Gudde 2012).

De arbeidsmarktperspectieven voor facilitair medewerkers zijn sterk regionaal bepaald. In de regio's Noord, Noordwest en Zuidoost zijn de perspectieven goed. In de regio's Oost en Zuidwest zijn de perspectieven voldoende en in de regio Middenwest zijn de perspectieven matig tot voldoende.

Kans op stage

In alle regio's is het vooruitzicht op een leerplaats voor de facilitair medewerker goed.

Meer informatie over opleidingen en de aansluiting tussen beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt voor de medewerker facilitaire dienstverlening is te vinden in de publicatie Trends & cijfers die Kenwerk jaarlijks samenstelt. Deze publicatie, evenals cijfers over specifieke regio's zijn te vinden op www.kenwerk.nl

Helpende Zorg en Welzijn

Kans op werk

De kans op werk voor gediplomeerden van de opleiding helpende zorg en welzijn is landelijk gezien gering. Dit beeld varieert weinig in de regio's. In alle regio's is sprake van een matige of geringe kans op werk.

De vraag naar gediplomeerde helpenden zorg en welzijn neemt naar verwachting over de periode 2012-2017 sterk af. De werkgelegenheid in de verpleging en verzorging zal afnemen. Dit komt omdat het kabinet wil dat ouderen met een lichte zorgvraag langer thuis blijven wonen en daar de (professionele) hulp krijgen. Het aantal bewoners van verzorgingshuizen zal hierdoor sterk afnemen. In de thuiszorg heeft de overheid de bezuinigingen uitgesteld; maar ook hier wordt een grote uitstroom van helpenden zorg en welzijn verwacht.

Als gevolg van de afnemende vraag naar personeel en de toename van het aantal instromende studenten dreigt er bij ongewijzigd beleid een aanzienlijk overschot aan gediplomeerde helpenden zorg en welzijn te ontstaan.

Van de gediplomeerden gaat 50% een vervolgstudie doen. 43% gaat direct werken; daarvan gaat 36% werken in verpleeg- en verzorgingshuizen, 17% in de thuiszorg en 16% in de gehandicaptenzorg.

Kans op stage

Voor studenten van de opleiding helpende is de kans op stage landelijk gezien voldoende. De kans op stage varieert per regio van ruim voldoende tot gering. Het beeld is nauwelijks veranderd in vergelijking met een jaar geleden.

In schooljaar 2013-2014 zijn er zo'n 17.500 studenten in opleiding. Het aantal studenten is het afgelopen jaar met 5% afgenomen. Het aantal BOL studenten is vrijwel gelijk gebleven; het aantal BBL studenten is sterk afgenomen. Ondanks de afname van het totaal aantal studenten maken ontwikkelingen in de verpleeg-/verzorgingshuizen en de thuiszorg het onzeker of de kans op stage de komende jaren voldoende blijft.

Bronnen

- Arbeidsmarktprognoses van VOV personeel in zorg en welzijn 2013-2017, landelijk onderzoeksprogramma AZW, aug. 2013
- DUO, studentenbestanden 2012-2013 en 2013-2014, peildatum okt. 2012 en okt. 2013
- Kans op Stage, Calibris, diverse peilmomenten in 2012, 2013 en 2014
- Kans op Werk, Calibris, nov. 2013
- Monitor Arbeidsmarkt en Onderwijs Zorg, Calibris, november 2013
- Regeerakkoord, Zorgakkoord en Sociaal akkoord, 2013
- DUO Market Research, rendement opleidingen Calibris, 2012 (bewerking Calibris, 2013)

Kans op werk

De kans op werk voor de medewerker sport en recreatie is niet helemaal te bepalen aangezien het een nieuw profiel betreft. Het profiel bestaat uit een samenvoeging van de kwalificatie sport- en bewegingsbegeleider en de kwalificatie leisure en hospitality assistent. De gegevens van deze kwalificaties zijn gebruikt om een beeld te geven van de kans op werk en de kans op stage voor het profiel medewerker sport en recreatie.

De kans op werk voor gediplomeerden van de opleiding sport- en bewegingsbegeleider is in 2013 gezien gering. In vrijwel alle regio's is de kans op werk gering; in enkele regio's matig. Het arbeidsmarktperspectief voor sport niveau 2 gediplomeerden is al langer niet gunstig. In 2012 was er sprake van een vacatureval van 15%. Hoe de kans op werk voor de sport- en bewegingsbegeleider zich de komende jaren zal ontwikkelen, laat zich niet eenvoudig voorspellen. Er zijn geen aanwijzingen dat het perspectief op de arbeidsmarkt de komende jaren gaat veranderen. Van de gediplomeerden sport- en bewegingsbegeleider gaat ruim 70% een vervolgstudie doen. Slechts 22% gaat direct werken; daarvan 76% in sectoren buiten zorg, welzijn, sport en onderwijs; 13% gaat werken in de sector sport.

Kans op stage

Voor studenten van de opleiding sport- en bewegingsbegeleider is de kans op stage in 2013-2014 landelijk gezien voldoende. Er is wel sprake van een wisselend beeld in de regio's: een matige tot ruim voldoende kans op stage. In vergelijking met een jaar geleden zijn er in meer regio's tekorten aan stageplaatsen. In schooljaar 2013-2014 zijn er bijna 1.800 studenten in opleiding, alleen BOL studenten. Het aantal studenten is het afgelopen jaar met 6% afgenomen. Ondanks de daling van het aantal studenten is het onzeker of de kans op stage de komende jaren voldoende blijft: de personeelsvraag neemt namelijk ook af.

Bronnen

- DUO, studentenbestanden 2012-2013 en 2013-2014, peildatum okt. 2012 en okt. 2013
- Kans op Stage, Calibris, diverse peilmomenten in 2012, 2013 en 2014
- Kans op Werk, Calibris, nov. 2013
- Monitor Arbeidsmarkt en Onderwijs Sport, Calibris, november 2013
- Regeerakkoord, Zorgakkoord en Sociaal akkoord, 2013
- DUO Market Research, rendement opleidingen Calibris, 2012 (bewerking Calibris, 2013).

Voor actuele gegevens, zie: www.kansopwerk.nl en www.kansopstage.nl

4. Trends en ontwikkelingen

Wetgeving en regelgeving

Wijzigingen in wet en regelgeving

Tijdens het opstellen van de kwalificatiedossiers zijn er een aantal ingrijpende stelselwijzigingen in voorbereiding, waarvan de gevolgen voor de beroepsuitoefening nog niet geheel zijn te overzien. Beoogd wordt de collectieve uitgaven te beheersen en de eigen kracht van de burger en diens netwerk te versterken. Om deze veranderingen te realiseren worden een aantal wetten samengevoegd en/of overgeheveld naar gemeenten. Gelijktijdig wordt bevorderd dat iedereen met een beperking kan deelnemen aan de samenleving. Dit op alle domeinen van het leven, dus, zowel op het gebied van wonen, als van mobiliteit, opleiding/werk en vrijetijdsbesteding. Belangrijke wetgeving en regelgeving die hierover wordt uitgewerkt:

- Ratificering VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking;
- Uitbreiding Wet gelijke behandeling op grond van handicap of ziekte;
- Nieuwe Wet Maatschappelijke Ondersteuning;
- Nieuwe wet op de Jeugdzorg;
- Nieuwe Participatiewet;
- Nieuwe Wet Langdurig Zorg;
- Zorgverzekeringswet (ZVW).

Wet Zorg en dwang

Het Ministerie van VWS heeft een wetsvoorstel opgesteld, waarin onvrijwillige zorg voor cliënten met dementie of een verstandelijke beperking geregeld wordt. Dit met het oog op vrijheid en de zelfbeschikking van de cliënt. De wet zal gelden voor alle zorgverleners, alle zorglocaties (ook de thuiszorg) en alle vormen van onvrijwillige zorg, dus niet alleen voor vrijheidsbeperkingen. De wet treedt naar verwachting in 2014 in werking. Zodra de wet van kracht is, zal gekeken worden of, gericht op uitvoering van de wet in de zorg, specifieke competenties van zorgmedewerkers moeten worden toegevoegd.

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Op 1 juli 2013 is de wet Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling in werking getreden voor de sectoren gezondheidszorg, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning, jeugdzorg en justitie. De meldcode behelst een stappenplan dat duidelijkheid geeft over hoe te handelen bij vermoedens van geweld. Het betreft alle vormen van geweld in afhankelijkheidsrelaties, naast huiselijk geweld en kindermishandeling, ook seksueel geweld, ouderenmishandeling, eergeerelateerd geweld en vrouwelijk genitale verminking. Het gaat om een wettelijke verplichting tot het hebben van een meldcode en een plicht tot zorgvuldig handelen, niet om een meldplicht www.meldcode.nl.

In de kwalificatiedossiers is de Wet Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling ondergebracht bij vakkennis en vaardigheden. In de uitwerking kan de onderwijsinstelling, indien aanwezig, gebruik maken van specifieke richtlijnen van branches.

In de kwalificatiedossiers Zorg, Welzijn en Sport op niveau 2 staat bij kennis:

Basiskennis van wet- en regelgeving waaronder: Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling,...<andere relevante wetgeving>....

In alle kwalificatiedossiers Zorg, Welzijn en Sport op niveau 2 bij vaardigheden:

kan signalen van sociale problematiek herkennen (waaronder huiselijk geweld, kindermishandeling en seksueel misbruik) en deze melden aan de leidinggevende volgens wet- en regelgeving en het beleid/protocol van de organisatie

Een belangrijke ontwikkeling betreft de jurisprudentie rondom veiligheid/aansprakelijkheid. Volgens de wet moet een SB organisatie een toezichtplan en een calamiteitenplan hebben (dat ook regelmatig geoefend moet worden). Elk incident moet nauwkeurig worden geregistreerd, mede in het licht van claims.

In verband met de strengere wet- en regelgeving moet steeds actiever toezicht worden gehouden. Dit actiever toezicht houden is belangrijk, zowel vanuit het oogpunt van veiligheid als ook vanuit het oogpunt van gastvrijheid.

Daarnaast zijn veranderende wet- en regelgeving op het gebied van hygiëne, kwaliteit en arbeidsomstandigheden van invloed op het beroep.

Van de beroepsbeoefenaar wordt verwacht dat hij kennis neemt van nieuwe beroepsrelevante wet- en regelgeving en deze toepast in zijn werkzaamheden.

Ontwikkelingen in de beroepsuitoefening

Trends en ontwikkeling voor de medewerker facilitaire dienstverlening

Facilitaire diensten worden ook de komende jaren nog in hoge mate uitbesteed. De facilitair medewerker werkt daardoor steeds meer op basis van detachering. In de facilitaire sector wordt er steeds meer gewerkt vanuit een formule of concept zoals bijvoorbeeld hospitality. Daarnaast zal het duurzaam werken en kosten reduceren ook de aankomende jaren belangrijk blijven.

Trends en ontwikkelingen voor de helpende zorg en welzijn

Tijdens het opstellen van de kwalificatiedossiers zijn er een aantal ingrijpende stelselwijzigingen in voorbereiding, waarvan de gevolgen voor de beroepsuitoefening nog niet geheel te overzien zijn (zie paragraaf wet- en regelgeving). Het gaat om wijzigingen die niet alleen van invloed zijn op de beschikbare financiële middelen maar ook op de organisatie van zorg en welzijn. Steeds meer taken gaan naar de gemeenten en hulpbehoevende mensen blijven langer thuis wonen, zij krijgen daarbij ondersteuning van het eigen sociale netwerk en/of vrijwilligers en indien nodig wordt (professionele) zorg/ondersteuning geboden. Het gaat hierbij om de volgende doelgroepen:

- Ouderen die veilig thuis kunnen wonen en geen beschermende en veilige omgeving in een instelling nodig hebben, kunnen een beroep doen op gemeenten en zorgverzekeraars.
- Een deel van de mensen met een verstandelijke beperking blijft met ondersteuning thuis wonen. Dat geldt niet voor mensen die sociaal zeer beperkt zelfstandig functioneren en een veilige en vertrouwde leef-, werk- en woonomgeving nodig hebben.
- Mensen met een lichamelijke beperking en die in staat zijn regie te voeren, kunnen thuis wonen.
- Voor mensen met een beperkte zorgvraag als gevolg van een zintuiglijke beperking (auditief en visueel) zijn er mogelijkheden om zorg thuis te organiseren.

Voor de verpleging en verzorging, gehandicaptenzorg en GGZ heeft dit tot gevolg dat er een verschuiving plaatsvindt van intra- naar extramurale zorg (Bron: Arbeidsmarktprognoses van VOV-personeel in Zorg en Welzijn 2013-2017, Onderzoekprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn, Zoetermeer, augustus 2013).

De zorgverlening van de toekomst veronderstelt een andere organisatie. Belangrijke punten hierbij zijn:

- de regie voor de zorg ligt bij de cliënt;
- de rol van de professional verschuift van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat';
- (multidisciplinair) samenwerken met andere professionals uit het eigen en/of uit andere zorgnetwerken en het zoveel mogelijk betrekken van cliënten, mantelzorgers en vrijwilligers bij de zorg en ondersteuning;
- het versterken en verlichten van de informele zorg (mantelzorgers en vrijwilligers) en deze verbinden met de professionele ondersteuning;
- het streven naar een inclusieve samenleving (waarin iedereen meedoet en ondersteunt);
- 'aanvullende' dienstverlening die de zorgvrager tegen betaling inkoop, waarbij is te denken aan een breed palet aan woonservice- en welzijnsdiensten.

Ondersteunende technologie (inclusief sociale media) speelt steeds meer een rol. Technologische ontwikkelingen gaan snel en vragen van de beroepskracht een voortdurende alertheid en vaardigheid om nieuwe toepassingen te integreren in de zorgverlening en om de organisatie van haar werk daarop af te stemmen.

De verantwoordelijkheid voor de eigen beroepsontwikkeling en arbeidsmarktpositie zal in de toekomst een steeds grotere rol gaan spelen (een 40 jarig dienstverband is een zeldzaamheid en zeker in de langdurige zorg zullen veel mensen van baan moeten veranderen wanneer een werkgever bijvoorbeeld de aanbestedingsprocedure mist). Het is noodzakelijk dat hier aandacht aan wordt besteed.

Trends en ontwikkelingen voor de medewerker sport & recreatie

De actieve regisserende rol van de overheid met betrekking tot sport en bewegen heeft een gunstige invloed op de arbeidsmarkt van de sector. Sport wordt door de overheid meer en meer ingezet als middel om sociaal-maatschappelijke doelen te bereiken. Dit heeft zijn uitwerking op lokaal niveau waardoor er steeds meer samenwerking is tussen onderwijs, sport en welzijnsvoorzieningen en buurtsportcoaches worden aangesteld om uitvoering te geven aan de gestelde doelen. De medewerker sport en recreatie is inzetbaar in de uitvoering van deze (buurtgerichte) activiteiten.

De klantgroepen stellen steeds hogere eisen aan het aanbod en de service in de organisatie. De beroepsbeoefenaar dient zijn handelen hierop aan te passen. Daarnaast willen deelnemers steeds meer 'beleving' en variatie en is er veel aandacht voor gezondheid.

De beroepsbeoefenaar krijgt in zijn werk steeds meer te maken met ongewenst gedrag zoals agressie. Regulerend kunnen optreden is van belang om escalatie te voorkomen.

Het diverse aanbod aan faciliteiten binnen de verschillende accommodaties en de technologische ontwikkelingen binnen de sport- en recreatie vereisen van de medewerker sport & recreatie dat hij goed op de hoogte blijft van nieuwe ontwikkelingen en de mogelijkheden die deze vernieuwingen met zich meebrengen goed kan hanteren. De technologische ontwikkelingen rondom verdere digitalisering en nieuwe media bijvoorbeeld blijven van invloed op de beroepsuitoefening van de medewerker sport en recreatie.

Het biedt mogelijkheden om gasten/deelnemers verdergaande vormen van belevenis te bieden.

Het aanbieden van verschillende, op de doelgroep gerichte activiteiten vraagt om teamwerk van de verschillende beroepsbeoefenaren en om verdere professionalisering. Er ontstaat enerzijds behoefte aan breed inzetbare en meer allround opgeleide medewerkers, anderzijds vragen de ontwikkelingen om specialisten op een bepaalde activiteit of sport.

5. Beroepsvereisten

n.v.t.

6. Bijzondere vereisten

Medewerker facilitaire dienstverlening

Nee

Helpende Zorg en Welzijn

Nee

Medewerker sport en recreatie

Nee

7. Beroepsspecifieke moderne vreemde talen

Profiel medewerker Sport & Recreatie

Van de medewerker Sport & Recreatie wordt verwacht dat hij in een moderne vreemde taal eenvoudige gesprekken kan voeren met gasten. Hij kan luisteren naar gasten en vragen beantwoorden met betrekking tot de faciliteiten en het aanbod aan recreatieve en sportieve activiteiten. Met eenvoudig taalgebruik kan hij instructies geven in de moderne vreemde taal en kan hij tijdens de activiteit het contact onderhouden met de gasten.

Medewerker facilitaire dienstverlening

Medewerker sport en recreatie

een MVT naar keuze					
	Luisteren	Lezen	Gesprekken voeren	Spreken	Schrijven
C2					
C1					
B2					
B1					
A2	x		x	x	
A1	x		x	x	

8. Ontwikkelmogelijkheden van de beroepsbeoefenaar in het onderwijs

De medewerker facilitaire dienstverlening kan na afronding van zijn opleiding doorstromen naar een andere opleiding op niveau 3, bijvoorbeeld een opleiding gericht op schoonmaak, horeca, zorg of welzijn.

Na afronding van de opleiding helpende zorg en welzijn kan de helpende zorg en welzijn doorstromen naar een zorg- of sociaal agogische opleiding op niveau 3 (bijvoorbeeld verzorgende-IG, medewerker maatschappelijke zorg en pedagogisch medewerker kinderopvang). Ook kan de helpende zorg en welzijn doorstromen naar andere richtingen op niveau 3, bijvoorbeeld richting sport en bewegen of horeca.

Na afronding van de opleiding kan de medewerker sport en recreatie doorstromen naar de opleiding sport- en bewegingsleider op niveau 3 of naar een recreatie opleiding op niveau 3. Hij kan ook doorstromen naar andere richtingen op niveau 3, bijvoorbeeld richting horeca.

9. Onderhoudsagenda

Onderwerp	Actie	Wie	Wanneer
Examenprofiel	Ontwikkelen van een passend examenprofiel	Paritaire commissie Sub-pc's Calibris en Kenwerk	2014
Onderhoud kwalificatiedossiers	Monitoren en zo nodig actie ondernemen/initiëren van visie, trends, wetenschap en ontwikkelingen in de beroepsuitoefening en op de arbeidsmarkt en dit jaarlijks plaatsen in onderhoudsperspectief	Paritaire commissie Sub-pc's Calibris en Kenwerk	2014-2020
Ontwikkelingen beroepenstructuur en bcp's	Nieuwe bcp's en geactualiseerde bcp's worden aangeleverd door sociale partners	Sociale partners	2014-2020
Actualisatie kwalificatiestructuur en kwalificatiedossiers	Op basis van nieuwe en/of geactualiseerde bcp's worden kwalificatiedossiers aangepast	Paritaire commissie Sub-pc's Calibris en Kenwerk	2014-2020
Technologische ontwikkelingen	Doorvertaling van technologische ontwikkelingen naar kd's, keuzedelen en servicedocumenten	Paritaire commissie Sub-pc's Calibris en Kenwerk	2014-2020
Keuzedelen	Bepalen en ontwikkelen branche- en sectorspecifieke keuzedelen	Paritaire commissie Sub-pc's Calibris en Kenwerk	2014-2020
Servicedocumenten	Gedurende de looptijd van de kd's door onderwijs en/of werkveld gewenste servicedocumenten i.r.t. kd's ontwikkelen	Paritaire commissie Sub-pc's Calibris en Kenwerk	2014-2020
Algemene wet- en regelgeving	Monitoring algemene wet- en regelgeving. Zonodig gevolgen in kd's doorvoeren	Paritaire commissie Sub-pc's Calibris en Kenwerk	2014-2020
Uitvoerbaarheid kwalificatiedossiers	Onderzoek naar uitvoerbaarheid van kwalificatiedossiers voor het werkveld en onderwijs	Paritaire commissie Sub-pc's Calibris en Kenwerk	2014-2020
Uitvoerbaarheid keuzedelen	Onderzoek naar uitvoerbaarheid van keuzedelen voor het werkveld en onderwijs	Paritaire commissie Sub-pc's Calibris en Kenwerk	2014-2020
Actuele thema's	Inspelen op actuele thema's zoals doelmatigheid en bpv i.r.t kwalificatiedossiers en kwalificatiestructuur	Paritaire commissie Sub-pc's Calibris	2014-2020

10. Wijzigingen ten opzichte van de voorgaande versie

Categorie	Kruis aan welke categorie van toepassing is :	Omschrijving
Categorie 1: Nieuw dossier	x	Dit dossier zat voorheen niet in de kwalificatiestructuur. Nadere toelichting is niet nodig.
Categorie 2: Nieuwe elementen		Dit betreft sterk gewijzigde dossiers waarop de Toetsingskamer een ingangstoets heeft uitgevoerd. Er is sprake van nieuwe of samengevoegde kwalificaties, certificeerbare eenheden, bcp's, etc. Bij de toelichting hieronder bevindt zich een samenvatting van de wijzigingen in dit dossier.
Categorie 3: Wijzigingen		Er zijn zaken gewijzigd in een bestaand dossier. Bijvoorbeeld inhoudelijke wijzigingen in de kerntaakbeschrijving of de werkprocessen. Ook kleinere wijzigingen, zoals het toevoegen van matrices voor rekenen/wiskunde, het herstellen van spelfouten, herformuleringen die geen betekenisverschillen inhouden en beperkte tekstuele wijzigingen vallen hieronder. Bij de toelichting hieronder bevindt zich een samenvatting van de wijzigingen in dit dossier.
Categorie 4: Ongewijzigd		Dossier is volledig ongewijzigd. Nadere toelichting is niet nodig.

11. Betrokkenen

Werkgroep kwalificatiedossier

Werkveld- en onderwijspartijen uit de (sub)paritaire commissie hebben leden afgevaardigd om in een werkgroep te komen tot breed kwalificatiedossier op niveau 2 waarin de 'bestaande' kwalificaties medewerker facilitaire dienstverlening, helpende zorg en welzijn, sport- en bewegingsbegeleider en medewerker recreatie zijn opgenomen. De voorstellen vanuit de werkgroep zijn door de (sub)paritaire commissie besproken en (al dan niet) bekrachtigd, waarna het kwalificatiedossier is bijgesteld.

Gebruikerstest 2014

Op 10 februari 2014 is het kwalificatiedossier besproken in een gebruikerstest met vertegenwoordigers van onderwijs en werkveld. De volgende centrale vragen zijn daarbij aan het gebruikerspanel voorgelegd:

1. Is in het kwalificatiedossier het beroep resp. de beroepen herkenbaar beschreven?
2. Is het mogelijk om op basis van het kd de examinering goed vorm te geven?
3. Is het mogelijk om op basis van het kd een goed curriculum te ontwikkelen?
4. Is het mogelijk om op basis van het kd de bpv goed vorm te geven?
5. Is het kwalificatiedossier: herkenbaar, uitvoerbaar, betaalbaar, organiseerbaar?

Op elk van de vijf vragen is er per profiel/kwalificatiedossier een ja/nee met argumenten opgesteld. De uitkomsten van de gebruikerstest zijn besproken in de sub-pc en na akkoord van de sub-pc zijn, indien van toepassing, voorgestelde wijzigingen verwerkt in de definitieve versie van het kwalificatiedossier.

Sub-paritaire commissie Sport en Bewegen

Namens onderwijs (MBO Raad en NRTO)
Directeur ROC Tilburg
Onderwijsmanager ROC Mondriaan
Projectleider CIOS Nederland
Directeur Welzijn en Educatie Horizon College
Beleidsadviseur MBO Raad
Beleidsmedewerker MBO Raad

Namens werkgeversorganisaties

Stafmedewerker Opleidingscommissie VeBON
Programmamanager NOC*NSF
Manager Onderwijs SFRecreatie
Senior consultant/beleidsmedewerker NPZ-NRZ
Stafmedewerker Fit!vak
Programmamedewerker NISB
Beleidsmedewerker Stichting Welzijn Woerden
Beleidsmedewerker Werkgevers in de Sport

Namens werknemersorganisaties

Beleidsmedewerker ABVAKABO FNV
Assistent bestuurder FNV Sport

Voorzitter sub-paritaire commissie, Onderhandelaar en belangenbehartiger VakbondZL

Paritaire Commissie Calibris

Namens Onderwijs (MBO Raad en NRTO)
Directeur ROC Zadkine
Manager Onderwijs NHA
Lid sectordirectie Gezondheidszorg, Welzijn en Sport Deltion College
Directeur Welzijn en Educatie Horizon College
Directeur mbo College voor Mens en Maatschappij ROC van Twente
Directeur Gezondheidszorg, Welzijn en Laboratoriumtechniek Nova College

Namens werkgeversorganisaties

Beleidsmedewerker Opleidingen Actiz
Bestuurslid WOS
Senior beleidsadviseur VGN
Beleidsadviseur GGZ Nederland

Namens werknemersorganisaties

Arbeidsvoorwaardenadviseur ABVAKABO FNV
Juridisch medewerkster NU'91
Assistent bestuur FNV Sport
Adviseur CNV Publieke Zaak

Voorzitter paritaire commissie, Onderhandelaar en belangenbehartiger VakbondZL

Bestuur Calibris

Namens Onderwijs (MBO Raad en NRTO)
Voorzitter College van Bestuur Friesland College
Lid College van Bestuur ROC Aventus
Directeur Onderwijsgroep Capabel

Namens werkgeversorganisaties

Manager afdeling Kwaliteit en Arbeid NVZ
Lid Raad van Bestuur MaasDuinen

Gebruikerstest

Namens onderwijs
Adjunct-Directeur MBO Toerisme/Recreatie De Rooi Pannen
Coördinator Beroepspraktijkvorming ROC Mondriaan
Docent Alfa-College
Docenten Landstede
Docent MBO College Hilversum
Docent ROC Leiden
Docenten ROC Midden Nederland
Opleidingscoördinator Arcus College

Namens bedrijfsleven

Afgevaardigde ActiZ Brancheorganisatie voor zorgondernemers
Manager Laco sport- en recreatiecentrum Glanerbrook
Manager personeel & organisatie RCN Vakantieparken
medewerker Camping De Watermolen
medewerker NV Sportfondsen Nijmegen
Recruiter Trainees Landal GreenParcs

Paritaire Commissie Facilitaire dienstverlening

Namens werkgeversorganisaties
Afgevaardigde Facility Management Nederland
Afgevaardigde NVZ (Vereniging van Ziekenhuizen)
Secretaris Stichting Opleidingen Contractcatering

Namens Werknemersorganisaties

Afgevaardigden FNV Horecabond

Namens Onderwijs (MBO Raad)

Docent ROC Nijmegen
Docent facilitaire dienstverlening en examenleider Albeda College
Directeur ROC Landstede
Adjunct-directeur Onderwijs Toerisme en Facilitaire Dienstverlening Zadkine
Docent Facilitaire dienstverlening Zadkine
Toehoorder HBO (Loofd)
Toehoorder VMBO-platform

Paritaire Commissie Toerisme, Reizen en Recreatie

Namens werkgeversorganisaties
Afgevaardigde RECRON
Manager Onderwijsprojecten Reiswerk
Manager Arbeidsmarkt, Training & Opleiding HISWA Vereniging
Projectcoördinator Opleidingen, Kennisontwikkeling & Kwaliteit VVV Nederland
Manager onderwijs Stichting Sociaal Fonds Recreatie, toehoorder
Toehoorder Koninklijke Horeca Nederland

Namens Werknemersorganisaties

Afgevaardigde FNV Horecabond
Manager onderwijs Stichting Sociaal Fonds Recreatie, toehoorder

Namens Onderwijs (MBO Raad)

Directeur De Rooi Pannen
Beleidsmedewerker Examinering ROC Leiden
Afdelingsdirecteur Koning Willem I College
Manager School voor Toerisme en Recreatie ROC Mondriaan
Opleidingsmanager Toerisme en Recreatie, ROC van Amsterdam
Toehoorder HBO
Toehoorder VMBO-platform

Bestuur Kenwerk

Namens werkgeversorganisaties
Directeur-Eigenaar van Hajé Shops, Hotels & Restaurants (Koninklijke Horeca Nederland)
Directiesecretaris Koninklijke Horeca Nederland
DGA van Bakkerij Van der Wal B.V. (NVB/NBOV)
Manager Sociaal Beleid van de RECRON

Namens Werknemersorganisaties

Voorzitter FNV Horecabond
Sectorbestuurder FNV Recreatie
Vakbondsbestuurder CNV Vakmensen
Bestuurders FNV Bondgenoten

Namens Onderwijs (MBO Raad en NRTO)

Directeur Rijn IJssel Vakschool Wageningen (HTVF)
Eigenaar en directeur van T.T. & P. (NRTO)
Lid college van bestuur Albeda College (HTVF)
Lid raad van bestuur ROC van Amsterdam/ROC Flevoland/Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (HVTF)
Sectordirecteur Economie & Dienstverlening Deltion College (HTVF)

12. Verblijfsduur 4 jarig

N.v.t.

13. Aanvullende informatie

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) is in verschillende gevallen nodig voor werk en/of stage. Bijvoorbeeld voor het vervullen van een functie waarin je werkt met vertrouwelijke gegevens, kwetsbare personen, geld of goederen. Uw (toekomstige) werkgever kan je dan vragen om een VOG.

Voor sommige functies is het aanvragen van een VOG wettelijk verplicht. Bijvoorbeeld voor de functies van onderwijzer of gastouder. De overheid legt in regelgeving vast voor welke beroepen een VOG nodig is.

Als er geen wettelijke verplichting is voor het overleggen van een VOG, kan een werkgever zelf bepalen of hij iemand voor de uitoefening van een bepaalde functie vraagt een VOG te tonen. Meer informatie is te vinden op

www.justis.nl/Producten/verklaringomtrentgedrag.

Subsidieregeling Hepatitis B

Subsidieregeling voor tegemoetkoming in de kosten voor vaccinatie Hepatitis B van deelnemers MBO- en HBO-onderwijs. Deelnemers in bepaalde zorg- en welzijnsopleidingen van het MBO en HBO die stage- en werkervaring opdoen, moeten uit het oogpunt van arbeidsomstandigheden vanwege gezondheidsrisico's voldoende beschermd worden tegen Hepatitis B. Om die reden kunnen zij zich laten vaccineren. Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft besloten om te voorzien in een tegemoetkoming van de kosten voor de vaccinatie tegen Hepatitis B. De subsidie is aan te vragen door onderwijsinstellingen en is gestart vanaf het schooljaar 2008-2009. Voor informatie zie: www.minvws.nl/nieuwsberichten/16-06-2008

14. Certificaten

N.v.t.