# BPV Beleidsplan

Format

## Inleiding

Het opleiden van studenten levert uw organisatie veel voordelen op. Studenten brengen nieuwe ideeën en kennis met zich mee, leveren arbeid en bij aanname na diplomering heeft u een goed ingewerkte medewerker en heeft u 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 vindt u terug in dit format.

## Handleiding voor gebruik

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

SBB ondersteunt u hierbij graag met diensten en producten zoals een gesprek met de adviseur praktijkleren of de online kennisbank. Zo werken we samen om studenten de beste praktijkopleiding te geven met uitzicht op een baan.

## BPV Beleidsplan

## Introductie

### De organisatie

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

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

## Van visie naar beleid

1. Strategische visieVanuit uw strategische visie bepaalt u welke rol opleiden kan spelen bij het bereiken van uw doelstellingen voor de komende jaren.
* Wat is de strategische visie van uw organisatie? Waar wil de organisatie over 3 tot 5 jaar staan?
* Wat is de visie van uw organisatie op leren en ontwikkelen?
* Wat is de visie van uw organisatie op de BPV en hoe is deze gelinkt aan opleidingsbeleid/ HRM-beleid?
* Op welke wijze creëert u draagvlak voor het BPV-beleid in alle lagen van uw organisatie?
* Welke visie heeft uw organisatie met betrekking tot opleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?
1. Trends, ontwikkelingen, kansen en uitdagingenOntwikkelingen in de wereld om ons heen en kansen en uitdagingen voor uw organisatie zijn in meer of mindere mate bepalend voor de koers van uw organisatie.
* Welke trends en ontwikkelingen hebben impact op uw organisatie (demografisch, economisch, sociaal-cultureel, technologisch, ecologisch en/of politiek)?
* Wat zijn kansen en uitdagingen voor uw organisatie?

**Tip:**Op onze website vindt u [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. Impact op personeels- en opleidingsbeleid en BPV-beleid
De interne en externe ontwikkelingen zullen ook van invloed zijn op keuzes die u maakt op het gebied van HR en het BPV- en opleidingsbeleid.
* Welke ontwikkelingen maken veranderingen noodzakelijk in uw organisatie?
* Wat betekent dat voor uw personeelsbestand?
* Wat is uw 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 u tekorten?
* Voor welke functie(s) is opleiden een mogelijkheid om in de personeelsbehoefte te voorzien?
* Kiest u voor mbo-studenten en/of hbo, vmbo en pro/vso?
* Voor welke mbo-kwalificaties biedt u BPV-plaatsen aan?
* Hoeveel studenten kunt u minimaal en hoeveel maximaal tegelijkertijd per kwalificatie opleiden in uw organisatie voor BOL en/of BBL? (Voor beheren van de leerplaatsen: zie MijnSBB)
* Hoeveel BPV plaatsen stelt u beschikbaar voor het opleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?
* Hoe ondersteunt het management de realisatie van de BPV-doelstellingen?

**Tip:**Kijk op de [Actieplan](https://www.s-bb.nl/activiteiten/sbb-helpt/) pagina voor actuele cijfers over stagetekorten. In het [kwalificatieregister](https://kwalificatie-mijn.s-bb.nl/) van SBB vindt u een overzicht van kwalificaties.

Investeringen en opbrengsten

1. Investeringen in BPV beleid en opbrengsten van opleidenHet opleiden van studenten levert uw 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 uw organisatie.
* Wat maakt het opleiden van mbo-studenten voor uw organisatie aantrekkelijk?
* Heeft uw organisatie budget voor opleiden vrijgemaakt?
* Op welke wijze investeert uw organisatie in opleiden?
* Evalueert u jaarlijks de investeringen die u heeft gedaan in opleiden en wat het uw organisatie heeft opgeleverd?

**Tip:**Op de website van SBB vindt u 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 heeft u 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:**In de [Kennisbank](https://mijn.s-bb.nl/kennisbank?groep=7) van MijnSBB vindt u een format ‘Inwerkprogramma’, een 'BPV Plan begeleiden op afstand’ en een tipkaart 'Begeleiden op afstand'.

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 u 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 uw strategische visie het thema veiligheid vertaald wordt naar beleid dat in alle lagen van de organisatie geborgd is.
* Wat is de visie van uw organisatie op het thema veiligheid?
* Op welke wijze besteedt uw organisatie aandacht aan de sociale veiligheid van studenten?
* Hoe ziet uw organisatie toe op naleving van maatregelen en afspraken ter voorkoming van elke vorm van ongepast gedrag?
* Heeft u een RI&E?
* Op welke wijze besteedt uw organisatie aandacht aan de fysieke veiligheid van studenten?
* Hoe ziet uw organisatie toe op de naleving van de beschermende maatregelen en afspraken op het gebied van fysieke veiligheid?
* Hoe treedt uw organisatie op bij incidenten?
* Bij wie kunnen incidenten gemeld worden? Hoe is dit bekend gemaakt bij medewerkers en studenten?
* Hoe zorgt u voor een veilig leerklimaat?
* Heeft uw organisatie een vertrouwenspersoon en zo ja, hoe wordt de student hierover geïnformeerd?

**Tip:**In de [Kennisbank](https://mijn.s-bb.nl/kennisbank?groep=7) van MijnSBB vind u o.a. de tipkaarten ‘Sociale veiligheid op de werkplek’, ‘Veilig en gezond werken’ en ‘Veilig leerklimaat’. Wilt u 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 kunt u 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 kunt u werkzaamheden aanbieden die passen bij het beroep waarvoor wordt opgeleid?
* Welke mogelijkheden en kansen ziet u om studenten verdiepende en/of verbredende werkzaamheden te bieden?
* Welke mogelijkheden en kansen ziet u om studenten te betrekken bij ontwikkelingen en innovaties in het vakgebied?
* Wat doet u 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 vindt u 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 inventariseert u wie in aanmerking komt voor de rol van praktijkopleider (bereidheid, kennis, ervaring, gevolgde opleidingen en cursussen, enz.)
* Hoe organiseert u 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)
* Op welke wijze kunnen de praktijkopleider en andere betrokkenen hun vakinhoudelijke deskundigheid op peil houden? En hoe wordt dat gefaciliteerd in tijd en ruimte?

**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:**Het [erkenningsreglement](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 krijgt u een beeld hoe het gaat en krijgt u 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 evalueert u de BPV-periode met de student?
* Hoe/met wie communiceert u de uitkomsten uit de evaluaties?
* Op welke wijze verwerkt u de uitkomsten uit de evaluatie in aantoonbare verbeteracties?

**Tip:**In de [Kennisbank](https://mijn.s-bb.nl/kennisbank?groep=7) van MijnSBB vindt u formats om een studentevaluatie uit te voeren.

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

### **Samenwerking met SBB**

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

* Op welke wijze werkt u samen/wilt u samenwerken met SBB?
* Op welke wijze ondersteunt SBB u met het scholingsaanbod?
* Hoe profileert u zich 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 in de [Kennisbank](https://mijn.s-bb.nl/kennisbank?groep=1) van MijnSBB.

## 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 gebruikt u de feedback om de kwaliteit van opleiden nog verder te verbeteren?

**Tip:**In de [Kennisbank](https://mijn.s-bb.nl/kennisbank?groep=7) van MijnSBB vind u de tipkaart ‘feedback’.

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. U kunt de benamingen naar uw situatie aanpassen. [↑](#endnote-ref-1)