

Handreiking Ontwikkelpad Gehandicapten- en ouderenzorg

Versie 21-2-2025

Inhoud

Inleiding.....	1
Hoofdstuk 1: Algemene toelichting sectorale Ontwikkelpaden	2
1.1 Wat zijn sectorale Ontwikkelpaden?	2
1.2 Totstandkoming Ontwikkelpaden	3
1.3 Scholingssubsidie	4
1.4 Handvatten voor maatwerk.....	4
Hoofdstuk 2: Aan de slag met het Ontwikkelpad	4
2.1 Ondersteuning werkgevers door arbeidsmarktprofessionals	4
2.2 Stappenplan voor individuele ontwikkelroutes.....	5

Inleiding

De ministeries van SZW en OCW werken in co-creatie met branches aan het maken en implementeren van [sectorale Ontwikkelpaden](#). Een Ontwikkelpad laat zien hoe een (nieuwe) werknemer zich stapsgewijs via verschillende functies of specialisaties kan ontwikkelen. Het hoeft geen uitputtend overzicht te zijn van alle mogelijke functies, specialisaties en opleidingen. Het gaat om door de sector aanbevolen routes. Zo willen we het gemakkelijker maken voor mensen om in of door te stromen in een sector of over te stappen van de ene naar de andere sector. En leveren we een bijdrage aan verschillende maatschappelijke doelen: het aan het werk helpen van werkzoekenden, het vergroten van de werkzekerheid van werkenden, het aanpakken van personeelstekorten, het verhogen van de arbeidsproductiviteit, een leven lang ontwikkelen.

Aan de ontwikkelpaden is een scholingsregeling (SLIM) gekoppeld voor de periode 2025 tot en met 2027. De SLIM-regeling bevat de spelregels: het inhoudelijk kader en het proces van vaststellen, erkennen, publiceren en beheren van Ontwikkelpaden. Een toelichting op deze spelregels is hierna te lezen (1.3).

In deze handreiking geven de branches ouderenzorg en gehandicaptenzorg uitleg over het werken met de Ontwikkelpaden en hoe te komen tot een individuele ontwikkelroute voor een werknemer of werkzoekende.

Hoofdstuk 1: Algemene toelichting sectorale Ontwikkelpaden

1.1 Wat zijn sectorale Ontwikkelpaden?

Met behulp van sectorale Ontwikkelpaden willen Rijk en sectoren het makkelijker maken voor mensen om in te stromen in een sector, om binnen een sector door te stromen of zich te specialiseren of om over te stappen van de ene naar de andere sector. Dit draagt bij aan meerdere maatschappelijke doelen: het verminderen van personeelstekorten, de re-integratie van de brede doelgroep werkzoekenden¹ en een leven lang ontwikkelen.

In het sectoraal Ontwikkelpad Gehandicapten- en ouderenzorg is te zien welke functies en specialisaties er in de sector zijn en hoe mensen:

- Kunnen instromen;
- Zich binnen de sector stapsgewijs via verschillende functies kunnen ontwikkelen;
- Eventueel kunnen overstappen naar een andere sector.

Bij elke functie/specialisatie uit het Ontwikkelpad staat een overzicht van (delen van) opleidingen die, wat betreft inhoud én niveau, passen bij de betreffende functie/specialisatie. De opleidingen zijn praktijkgericht en te combineren met werken in een betaalde baan. Zo wordt gewaarborgd dat mensen na het succesvol afronden van deze opleidingen inzetbaar zijn op de functie/specialisatie.

Uiteraard zal de opleiding die iemand gaat doen altijd een kwestie van maatwerk zijn. De inhoud van de opleiding is immers afhankelijk van iemands wensen, wat diegene al weet en kan en wat de mogelijkheden zijn bij de werkgever. Opleiders houden bij de inrichting van de opleiding zoveel mogelijk rekening met de achtergronden van kandidaten en zorgen in samenspraak voor passende scholing.

Ontwikkelpaden voldoen altijd aan de volgende eisen:

- De opleidingen uit Ontwikkelpaden dragen bij aan de gestelde doelen (instroom, doorstroom, overstappen) en daarmee aan de aanpak van krapte. Dit betekent tegelijkertijd dat bijscholing om de functie of specialisatie (beter) te kunnen blijven uitoefenen geen onderdeel kan zijn van een Ontwikkelpad.
- De opleidingen passen qua inhoud en niveau bij de functies en specialisaties die zijn opgenomen in het Ontwikkelpad. De opleidingen zijn praktijkgericht en te combineren met het werken in een betaalde baan. Zo dragen de opleidingen bij aan de inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt.
- Alleen door de overheid erkende formele opleidingen of door de branche gewaardeerde non-formele opleidingen kunnen een plek krijgen in Ontwikkelpaden. Deze opleidingen hebben namelijk een grotere civiele waarde op de arbeidsmarkt. Ze worden herkend door onderwijsinstellingen en werkgevers. En dat maakt doorleren of overstappen naar een andere werkgever of sector makkelijker. Zo vergroten we de duurzame inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt.

Van branchewaardering is sprake als de non-formele opleiding is opgenomen in een cao, wordt aangeboden door een O&O-fonds of een ander opleidingsfonds, van waarde is verklaard door een werkgeversorganisatie of kan rekenen op steunbetuigingen van een representatieve groep werkgevers.

Dit alles maakt dat de volgende type opleidingen in een Ontwikkelpad kunnen staan:

1. Mbo-opleidingen in de beroepsbegeleidende leerweg of de derde leerweg op niveau 1 tot en met 4, die worden afgerond met een mbo-diploma;
2. Onderdelen van een mbo-opleiding als bedoeld onder 1, als deze kunnen worden afgerond met een mbo-certificaat of mbo-verklaring;

¹ Hieronder verstaan we een brede doelgroep: zowel uitkeringsgerechtigden als niet-uitkeringsgerechtigden, waaronder ook specifieke doelgroepen als anderstaligen (statushouders, Oekraïense ontheemden, arbeidsmigranten), mensen met een beperking, voortijdig schoolverlaters en leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs.

3. Hbo- en wo-opleidingen die deeltijd of duaal zijn ingericht, die worden afgerond met een associate degree (Ad) op niveau 5, een bachelor op niveau 6 en een master op niveau 7;
4. Non-formele opleidingen met een branchewaardering, waarvoor een NLQF-niveau is vastgesteld dat ten minste op het niveau van de bijbehorende functie of specialisatie in het Ontwikkelpad ligt;
5. Andere non-formele opleidingen met een branchewaardering.

Branchewaardering

Dit kan blijken uit afspraken die cao-partners hebben gemaakt, uit het opnemen van een opleiding in het aanbod van een O&O-fonds, uit een verklaring van een werkgeversorganisatie of uit steunbetuigingen van een representatieve groep werkgevers. Voor de branchewaardering van de ouderenzorg, zie <https://www.actiz.nl/ontwikkelpaden-zorg-en-welzijn>

NLQF-inschaling

Met een NLQF-inschaling wordt onafhankelijk getoetst of valide onderbouwd is dat de scholing op inhoud aansluit bij een functie/beroep waarvoor de scholing bedoeld is en passend is bij het niveau van de functie. Ook voor de kandidaat die scholing volgt is de onafhankelijke toets op die aansluiting van belang:

1. Zo kan de kandidaat erop vertrouwen dat de scholing landelijk wordt herkend en gewaardeerd. Dat vergroot de civiele waarde van de opleiding voor de arbeidsmarkt en draagt daarmee bij aan duurzame inzetbaarheid.
 2. De kandidaat is na de gevolgde scholing aantoonbaar startbekwaam en inzetbaar.
- NB. Deze onafhankelijke toets zegt niets over de kwaliteit van de opleiding, zoals curriculum, lesprogramma, onderwijstijd etc. De kwaliteit van de opleiding is de verantwoordelijkheid is van de opleider.

Naast specifieke opleidingen is in het Ontwikkelpad ook informatie opgenomen over de benodigde competenties en overige beroepsvereisten per functie/specialisatie.

Waarvoor is het Ontwikkelpad gehandicapten- ouderenzorg te gebruiken:

1. Werkenden en werkzoekenden kunnen zich oriënteren op een vervolgstap in hun loopbaan.
2. Werkgevers kunnen het Ontwikkelpad gebruiken voor de werving van personeel, voor ontwikkeling van hun werknemers en voor het vinden van opleiders.
3. Publieke en private arbeidsmarktprofessionals en opleiders kunnen het Ontwikkelpad gebruiken in de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

1.2 Totstandkoming Ontwikkelpaden

Het maken van Ontwikkelpaden gebeurt door branches zelf in samenwerking met SZW, OCW en relevante vakdepartementen. In de ontwikkelfase halen zij input op bij werkgevers, (vertegenwoordigers van) opleiders en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Met de beschikbare informatie over mogelijke functies, specialisaties en opleidingen tekenen zij paden uit. Ook worden afspraken gemaakt over nieuw te ontwikkelen opleidingsaanbod of nieuw te creëren functies.

Dit heeft ook als doel om sectoren toegankelijker te maken voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Scholing, vooral gecombineerd met werk, is namelijk een van de meest effectieve manieren om hen aan het werk te helpen. Zo krijgen ook mensen voor wie een startkwalificatie (nog) niet haalbaar is, meer mogelijkheden om werk te vinden en hun arbeidsmarktpositie te verbeteren.

Na de ontwikkelfase stellen de branches hun Ontwikkelpaden) namens werkgevers- en werknemersorganisaties vast. Op hun aanvraag kan de Minister van SZW deze erkennen en daarmee gebruiken als basis voor beleid. Na erkenning laat het ministerie van SZW de Ontwikkelpaden publiceren op Rijksoverheid.nl en Leeroverzicht.nl. Op [leeroverzicht.nl](https://www.leeroverzicht.nl) kun je ook zien welke opleider een opleiding uit een Ontwikkelpad aanbiedt en of je voor een opleiding subsidie kunt krijgen als tegemoetkoming in de kosten van de opleiding. Een branche kan vier keer per jaar het eigen Ontwikkelpad actualiseren.

1.3 Scholingssubsidie

Het ministerie van SZW introduceert vanaf maart 2025 binnen de SLIM-regeling een [scholingssubsidie voor opleidingen uit Ontwikkelpaden voor maatschappelijk cruciale sectoren](#). Deze scholingssubsidie is óók van toepassing op de sector [gehandicapten- en ouderenzorggehandicapten- en ouderenzorggehandicapten- en ouderenzorg].

Een deel van de opleidingen uit het Ontwikkelpad [gehandicapten- en ouderenzorggehandicapten- en ouderenzorggehandicapten- en ouderenzorg] wordt via deze scholingssubsidie subsidiabel voor werkgevers (onder voorbehoud van cofinanciering). Meer informatie over deze scholingssubsidie is te vinden op www.rijksoverheid.nl/pm en www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/pm. Op www.leeroverzicht.nl/pm wordt inzichtelijk welke opleidingen subsidiabel zijn.

1.4 Handvatten voor maatwerk

Het Ontwikkelpad bevat bouwstenen waarmee werkgevers, arbeidsmarktprofessionals, werkenden en werkzoekenden kunnen komen tot een individuele ontwikkelroute. Dit Ontwikkelpad is niet allesomvattend. Er zijn nog meer functies, specialisaties en opleidingen in de sector. Welk werk iemand concreet kan gaan doen is afhankelijk van de organisatie en de ambities en achtergrond van de kandidaat. Ook de scholing is altijd maatwerk; voor welke opleiding passend bij iemand is, is leidend wat iemand al weet/kent, welke vaardigheden iemand bezit, wat de context is van eerdere opleiding(en) en werkervaring, wat de ambitie van de persoon is en wat de wensen van en mogelijkheden bij de werkgever zijn. Binnen de kaders van cao-afspraken en wettelijke bepalingen bepalen werkgevers zelf met welke scholing zij iemand inzetbaar achten. Dat kan, afhankelijk van de sector, per organisatie anders zijn. Ook opleiders houden bij de inrichting van de opleiding zoveel mogelijk rekening met achtergronden van kandidaten en zorgen in samenspraak voor passende scholing. Het volgende hoofdstuk biedt meer informatie hoe te komen tot een individuele ontwikkelroute.

Hoofdstuk 2: Aan de slag met het Ontwikkelpad

Dit hoofdstuk bevat 2 paragrafen.

- Paragraaf 2.1: de paragraaf gaat in op welke arbeidsmarktprofessionals werkgevers kunnen helpen met de inzet op Ontwikkelpaden.
- Paragraaf 2.2 is geschreven voor werkgevers, arbeidsmarktprofessionals en opleiders: de paragraaf bevat tips en tricks voor het voeren van gesprekken met kandidaten en een werkwijze om tot passende individuele ontwikkelroutes voor kandidaten te komen.

2.1 Ondersteuning werkgevers door arbeidsmarktprofessionals

Ben je werkgever en heb je interesse om aan de slag te gaan met het Ontwikkelpad gehandicapten- en ouderenzorg. In deze paragraaf lees je hoe je dit werkt. Meer informatie kunnen werkgevers vinden op www.vgn.nl/sectorale-ontwikkelpaden en via <https://www.actiz.nl/ontwikkelpaden-zorg-en-welzijn>.

Als blijkt dat scholing nodig is, kunnen diverse partijen werkgevers hierbij helpen. We maken hierna onderscheid tussen de doelgroep huidig personeel en werkzoekenden/zij-instromers.

Leven lang ontwikkelen voor huidig personeel: hulp van opleiders en SBB

Voor scholing van hun werknemers kunnen werkgevers direct contact zoeken met publieke of private opleiders die opleidingen uit het Ontwikkelpad gehandicapten- en ouderenzorg aanbieden en met SBB.

De opleider adviseert welke opleiding passend is, of vrijstellingen mogelijk zijn en wanneer de opleiding kan beginnen. Werkgevers kunnen hiervoor opleiders benaderen waar zij al mee bekend zijn, of nieuwe opleiders benaderen. Op www.leeroverzicht.nl kun je zien welke opleiders welke opleidingen uit het Ontwikkelpad aanbieden.

Als werkgevers kiezen voor een mbo-opleiding, kunnen zij ook terecht bij de [Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven \(SBB\)](#). SBB biedt werkgevers:

- Hulp bij het inzichtelijk maken van de leermogelijkheden in hun bedrijf.
- Het verkrijgen van de status erkend leerbedrijf.
- Ondersteuning voor de personeelsleden binnen erkende leerbedrijven die praktijkopleider zijn.
- Diplomawaardering van buitenlandse of oud-Nederlandse diploma's van zittend of juist nieuw in te stromen personeel.

Aannemen van werkzoekenden/zij-instromers: hulp via regionaal Werkcentrum

Werkgevers die met behulp van Ontwikkelpaden een bredere pool aan werkzoekenden/zij-instromers willen aantrekken kunnen zich melden bij het Werkcentrum in hun arbeidsmarktregio. Zie [hier](#) de contactgegevens per arbeidsmarktregio. In het Werkcentrum werken gemeenten, UWV, SBB, sociale partners en opleiders samen aan dienstverlening aan werkgevers, werkenden en werkzoekenden.

Werkgevers die in meerdere arbeidsmarktregio's actief zijn, kunnen zich melden bij de landelijke werkgeversservicepunten van UWV en gemeenten via landelijkadviseurswgd@uwv.nl en info@lwspgemeenten.nl. Zij kunnen in overleg met arbeidsmarktregio's bovenregionale arrangementen met werkgevers maken.

De werkgever kan met medewerkers van het Werkcentrum in gesprek over personeelswervingsvraagstukken. Desgewenst kan het Werkcentrum de werkgever de volgende dienstverlening bieden:

- Ondersteuning bij het vinden van de juiste kandidaat;
- Advies over omscholing en bijscholing met behulp van het sectorale Ontwikkelpad;
- Het vinden van passende scholing voor kandidaten en het maken van afspraken met publieke en/of private opleiders hierover.
- Het vormgeven van een voor de kandidaat/kandidaten en werkgever(s) passend ondersteuningsarrangement. Een ondersteuningsarrangement bevat bijvoorbeeld taalondersteuning, begeleiding/jobcoaching op de werkvloer en/of een voorschakeltraject om kandidaten de stap te laten zetten van geen werk naar werk. Vaak bevatten voorschakeltrajecten elementen als het leren van werknemersvaardigheden, loopbaanoriëntatie en/of taallessen. Zie voor meer informatie de handreiking ondersteuningsarrangement gehandicapten- en ouderenzorg.
- Advies over inzet van instrumenten, wet- en regelgeving en arbeidsmarktontwikkelingen;
- Ondersteuning bij het invullen van 'social return' verplichtingen;
- Ondersteuning bij de aanvraag van een loonkostensubsidie voor het aannemen van een medewerker met een ziekte of handicap die niet in staat is om het minimumloon te verdienen.

2.2 Stappenplan voor individuele ontwikkelroutes

Eerder in deze handreiking bleek al dat het Ontwikkelpad een landelijk hulpmiddel is dat overzicht biedt over welke ontwikkelmogelijkheden er zijn in een sector. Per kandidaat is het mogelijk een individuele ontwikkelroute uit te stippelen die passend is bij de achtergrond en ambitie van de kandidaat en de wensen van de werkgever. Deze paragraaf is bedoeld als hulpmiddel hierbij voor werkgevers, arbeidsmarktprofessionals en opleiders.

Om vanuit het bredere Ontwikkelpad te komen tot een passende individuele ontwikkelroute voor een werkzoekende of werkende is het belangrijk om drie stappen te doorlopen:

1. In gesprek gaan met de kandidaat over wensen/achtergrond
2. In beeld krijgen welke achtergrond de gewenste functie/specialisatie vraagt
3. Vaststellen aanvullende scholingsbehoefte

Als hulpmiddel hierbij kan het [Afwegingskader](#) van de gehandicaptenzorg gebruikt worden. Voor de ouderenzorg is dit instrument waarschijnlijk ook goed bruikbaar. Dit instrument ondersteunt

HR- en opleidingsadviseurs in de sector met het geven van een passend leer- en ontwikkeladvies. Het nieuwe 'Afwegingskader' biedt een gestructureerde aanpak om (toekomstige) zorgprofessionals een optimaal ontwikkeladvies te bieden, passend bij hun professionele ontwikkeling.

Stap 1: In gesprek gaan met de kandidaat over wensen/achtergrond

De functies en specialisaties uit het Ontwikkelpad kunnen de kandidaat een eerste beeld geven van mogelijkheden (een concrete werkplek is altijd maatwerk). Zie het kader hieronder voor mogelijke gespreksonderwerpen. Dit gesprek kan zowel een werkgever, opleider of arbeidsmarktprofessional voeren

Mogelijke gespreksonderwerpen:

- Wat is het doel, het wensberoep?
- Over welke eerdere werkervaring en opleiding beschikt de kandidaat?
- Over welke talenten/skills beschikt de kandidaat? (bijvoorbeeld via testen zoals CTC/skillspaspoort)
- Sluiten de werkzaamheden aan bij de drijfveren, interesses en capaciteiten van de kandidaat?
- Welk niveau is passend voor de kandidaat?
- Welke ruimte, tijd en middelen zijn er voor ontwikkeling?

Stap 2: In beeld krijgen wat de functie-eisen zijn van de gewenste functie/specialisatie

In het Ontwikkelpad is zichtbaar met behulp van welke opleidingen kandidaten inzetbaar kunnen worden op een functie of specialisatie. En welke benodigde competenties en specifieke beroepsvereisten voor de functie/specialisatie gelden.

NB: het Ontwikkelpad is geen uitputtend overzicht. Er kunnen, afhankelijk van de achtergrond van de kandidaat ook andere mogelijkheden zijn om inzetbaar te worden. Hoofdstuk 3 bevat links naar sectorspecifieke websites met meer informatie.

Stap 3: Vaststellen aanvullende scholingsbehoefte kandidaat

Een hulpmiddel voor het vaststellen van de aanvullende scholingsbehoefte van een kandidaat is onderstaande indeling in drie doelgroepen. Na het doorlopen van stap 1 en 2 kan een eerste indicatie gegeven worden in welke van de vier onderstaande doelgroepen een kandidaat valt.

1. Kandidaat is op basis van eerdere ervaringen en opleidingen direct inzetbaar op de gewenste functie/specialisatie.
 - Matching tussen werkzoekende en werkgever kan direct starten. Na indiensttreding kunnen werkgevers afspraken maken met de nieuwe medewerker over zijn of haar loopbaanontwikkeling en welke (aanvullende) scholing of opleiding daarvoor eventueel nog vereist en beschikbaar is.
2. Kandidaat heeft wel relevante certificaten of diploma's, maar is daarmee niet direct inzetbaar op de gewenste functie/specialisatie.

Het kan dan zo zijn dat een kandidaat via het volgen van een (of enkele) opleiding(en) inzetbaar wordt op de functie/specialisatie. Bij de keuze voor de te volgen opleiding en opleider kan rekening gehouden worden met de mogelijkheden die de opleider biedt om de opleiding te verkorten (maatwerk) vanwege de kennis en kunde waarover de kandidaat beschikt.
3. Kandidaat heeft geen relevante werkervaring of opleiding en dient een opleiding te volgen om zich te kwalificeren.
 - Dit kan een volledig diplomatraject zijn of een deel hiervan: in sommige gevallen kan het volstaan om enkele certificaten te halen waarmee iemand ook inzetbaar kan worden op een functie/specialisatie. Voor de instapfuncties uit het Ontwikkelpad geldt dat kandidaten hierop ook direct van start kunnen gaan en tijdens het werken in de praktijk een praktijkverklaring kunnen behalen, waarna zij zich, indien mogelijk, verder kunnen ontwikkelen.

Stap 4: Maatwerk

Voor kandidaten die vallen onder doelgroep 2 of 3 kan gelden dat zij al relevante werk- en/of leerervaring hebben. Opleiders kunnen deze eerder opgedane ervaring waarderen en op basis van de al verworven kennis en kunde onderwijs en examinering op maat bieden, zodat kandidaten sneller door de opleiding heen kunnen gaan.

In sommige gevallen is op basis van bewijsmateriaal dat de volwassen zij-instromer meeneemt zelfs vrijstelling voor examinering mogelijk. Speciaal voor mbo-scholen heeft het Kennispunt MBO daarom de toolkit valideren bewijsmateriaal ontwikkeld, die handvatten biedt aan opleiders om eerder opgedane werk- en leerervaring te kunnen valideren. Bewijzen van eerder opgedane leer- en werkervaring kunnen daarbij ingebracht worden ter vervanging van examinering (vrijstelling) óf als onderdeel van (flexibele) examinering. Zie voor meer informatie: [Toolkit Valideren bewijsmateriaal #LLO - Onderwijs en examinering](#).

Hoofdstuk 3: Toelichting Ontwikkelpad Gehandicapten- en Ouderenzorg

Op de webpagina's van [VGN](#) en [ActiZ](#) vind je het volledige Ontwikkelpad gehandicapten- en ouderenzorg. Het Ontwikkelpad geeft weer hoe werkenden en werkzoekenden kunnen in- en doorstromen in de gehandicapten- en ouderenzorg en kunnen overstappen naar andere sectoren.

3.1 Algemene toelichting op functies Ontwikkelpad

Het Ontwikkelpad Zorg en Welzijn laat je zien welke interessante functies, specialisaties en ontwikkelmogelijkheden de Zorg en Welzijn heeft. Op welke functies kun je instromen, overstappen en je verder ontwikkelen? Naast antwoord op dit soort vragen, geeft het Ontwikkelpad ook aan welke opleidingen geschikt zijn om een bepaalde functie of specialisatie te kunnen vervullen. Door te klikken op een functie vind je de relevante opleidingen. Dit kunnen opleidingen zijn die door de overheid zijn erkend (mbo-, hbo- en wo-opleidingen) of 'niet-overheidskende' opleidingen met een waardering van de sector (branchewaardering). De opleidingen zijn te combineren met werken in een betaalde baan en het leren in de praktijk is een belangrijk onderdeel. Je kunt vaak direct aan de slag.

3.2 Instapfuncties: praktijkleren met de praktijkverklaring

De instapfuncties uit het Ontwikkelpad (op mbo niveau 1) zijn specifiek interessant voor mensen die een grotere ondersteuningsbehoefte hebben en nu nog niet meedoen op de arbeidsmarkt. Bij deze instapfuncties zijn mogelijkheden weergegeven via praktijkleren in het mbo (zie kader) om te starten met het behalen van een praktijkverklaring. Kenmerkend hiervoor is dat de medewerker start zonder relevante vooropleiding en al werkend in de praktijk zich ontwikkelt.

Praktijkleren in het mbo

Bij praktijkleren in het mbo wordt werken gecombineerd met het doen van (een deel van) een mbo-opleiding. Dit resulteert in een praktijkverklaring (maatwerkopleiding via de derde leerweg), een mbo-certificaat (vastgesteld arbeidsmarktrelevant onderdeel van mbo-opleiding via de derde leerweg) of een diploma (volledige mbo-opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg/bbl of derde leerweg).

Praktijkleren in het mbo past uitstekend bij mensen die praktisch zijn ingesteld. Leren in de praktijk en zo succeservaringen opdoen met scholing motiveert. De verkregen documenten zijn herkenbaar voor zowel scholen als bedrijfsleven, wat niet alleen doorontwikkeling maar ook overstappen naar een andere werkgever of sector makkelijker maakt. Daarmee heeft praktijkleren in het mbo civiel effect; het draagt bij aan zowel de directe als duurzame inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt. Zie voor meer informatie over wat Praktijkleren in de derde leerweg inhoudt: [Mogelijkheden voor maatwerk met de derde leerweg in het mbo | SBB \(s-bb.nl\)](#).

Praktijkleren met de praktijkverklaring is een relatief nieuwe mogelijkheid in het mbo voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma of -certificaat (nog) niet haalbaar is. De kandidaat leert een of meer werkprocessen van een mbo-opleiding in de praktijk bij een erkend leerbedrijf. De werkprocessen zijn onderdeel van de mbo-kwalificatiestructuur.

De deelnemers ontvangen bij afronding van het traject van de mbo-instelling een praktijkverklaring (als onderdeel van de mbo-verklaring). De praktijkverklaring toont aan dat een deelnemer in de praktijk heeft laten zien dat hij of zij werkprocessen kan uitvoeren. De praktijkverklaring biedt (andere) werkgevers inzicht in wat de kandidaat in het bedrijf heeft geleerd. Ook legt de praktijkverklaring een basis om verder te leren in het mbo. Het gaat om een leerroute waarin maatwerk wordt geboden, er is geen vaststaande of vastgestelde duur van het opleidingstraject. Maar doorgaans zal de duur 3 tot 6 maanden zijn. De afspraken van de samenwerkingspartners rond en met de kandidaat zijn leidend.

Gehandicapten en ouderenzorg hebben een suggestie gedaan voor werkprocessen uit de mbo-kwalificatiestructuur die passen bij de werkzaamheden die uitgevoerd kunnen worden binnen de instapfunctie uit het Ontwikkelpad te weten ADL ondersteuner/zorgassistent

Een kandidaat die start als ADL ondersteuner/zorgassistent leert in zijn/haar ontwikkeling enkele werkprocessen in de praktijk van een leerbedrijf en behaalt daarvoor een praktijkverklaring. Het kan gaan om werkprocessen uit de mbo-kwalificatie Assistent dienstverlening eventueel aangevuld met een of meer werkprocessen van een mbo-opleiding Helpende Zorg en Welzijnop niveau 2.

Voor deze instapfunctie zijn werkprocessen geselecteerd uit de mbo-kwalificatie Assistent dienstverlening. Afhankelijk van de taken die de medewerker uitvoert kan hieruit een selectie van werkprocessen worden gemaakt.

Kwalificatie	Kerntaak	Werkprocessen	Nr.
Assistent Dienstverlening niveau 1	Werkt als assistent in een arbeidsorganisatie (B1-K1)	Bereidt assisterende werkzaamheden voor	B1-K1-W1
		Voert assisterende werkzaamheden uit	B1-K1-W2
		Meldt zich ter afsluiting van zijn assisterende werkzaamheden af	B1-K1-W3
	Voert ondersteunende werkzaamheden uit (P2-K1)	Maakt (werk)ruimtes gebruiksklaar	P2-K1-W1
		Voert ondersteunende dienstverlenende taken uit in werk-, woon en leefomgeving	P2-K1-W2
		Staat derden te woord en verwijst hen door	P2-K1-W3
Indien gewenst een of meer eenvoudige werkprocessen van een mbo-2 opleiding helpende zorg en welzijn.			