

Producten A

Een rapport van onderzoek naar of analyse van de stand van zaken binnen de sector

Inhoudsopgave:

- Analyse voor Audiciens
- Analyse voor Orthopedische (Schoen)Techniek
- Analyse voor Schoenherstellersbranche
- Analyse voor Tandtechniek
- Analyse voor Optiek
- Analyse voor Technisch Oogheekundig Assistent
- Analyse voor Creatieve Techniek
- Technology Assessment Kleinschalige Beroepen (vertrouwelijk rapport, ter inzage bij de SVGB)
- Verslagen van Sectorcommissies Audiciens, Tandtechniek, Optiek, TOA, OT & OST, en Pianotechniek

Analyse personeelsbehoefte en scholingsbehoefte audiciensbranche en vragen voor raadpleging bedrijfsleven.

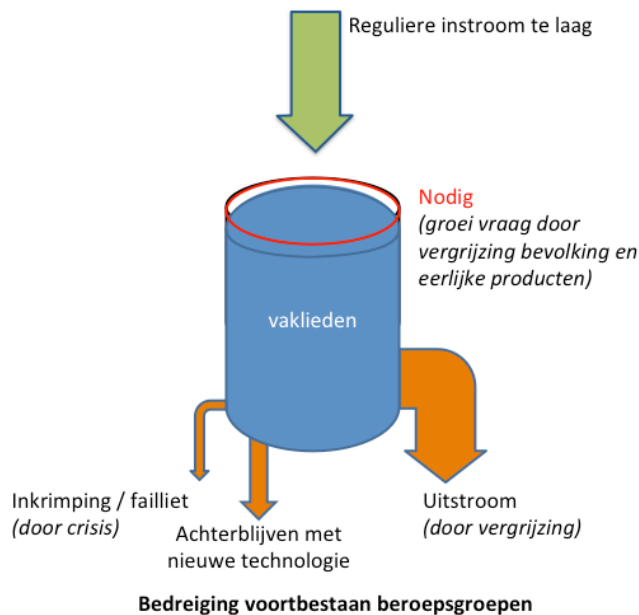
Conclusie Analyse Arbeidsmarkt Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap

De rapporten op het analyse niveau Ambachtelijke Sector en Specialistisch Vakmanschap laten zien dat goed opgeleide, betrokken en goed begeleide vakmensen van groot belang zijn voor het voortbestaan van de bedrijven. Voor geen ander deel van de economie is dit belang zo groot vanwege het (zeer) kleinschalige karakter van de bedrijven. Om de levensvatbaarheid van deze groepen in stand te houden moet de toestroom van nieuwe vakkrachten goed worden geborgd.

De arbeidsmarktanalyse op een meer algemeen niveau geeft aan dat er de komende jaren, hoewel er een zekere opgaande lijn is, nog weinig sprake zal zijn van groei. Er is echter wel sprake van een oplopende vervangingsvraag omdat door de vergrijzing vakkrachten uitstromen. Dit biedt de mogelijkheid om nieuwe vakmensen in te laten stromen en stelt oudere vakmensen in staat hun kennis op over te dragen. Het risico is dat wanneer de uitstroom niet wordt gecompenseerd met nieuwe instroom het voortbestaan van de beroepsgroepen ernstig wordt bedreigd.

Uit het geheel aan informatie, aangevuld met eigen analyses van SVGB en SOS Vakmanschap kunnen we de volgende maatregelen aangeven:

- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwantitatief** arbeidsmarktprobleem:
 - Op grond van extrapolatie van recent arbeidsmarktonderzoek is er voor de komende jaren sprake van een vervangingsvraag van meer dan 1000 personen per jaar;
 - In deze vervangingsvraag kan onvoldoende worden voorzien door een tekort aan reguliere instroom. Er resteert een gat van minimaal 250 personen.
- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwalitatief** probleem:
 - De werkzame vakkrachten moeten zoveel mogelijk voor de sector behouden blijven. Voor de nu werkzame vakkrachten geldt dat deze in toenemende mate te maken krijgen met technologische ontwikkelingen die een grote invloed hebben op het vak. Toekomstgerichte scholing en is van groot belang om mee te kunnen bewegen in de nieuwste ontwikkelingen.
 - Omscholing van de ene branche naar een kleinschalig specialistische branche vraagt extra effort door het overbrengen van specifieke branchekennis en vaardigheden.



Het figuur hiernaast schetst de samenhang van de knelpunten.

De problematiek laat zich het beste vergelijken met een vat (van vaklieden) wat harder leegloopt (oranje pijlen van uitstroom en uitval) dan volloopt (groene pijl van instroom).

Zonder voldoende instroom en goede opleidingen voor jongeren en goede bijscholing voor bestaande vakmensen komt het voortbestaan van bedrijven in gevaar, en daarmee de werkgelegenheid die direct en indirect tot stand wordt gebracht.

Analyse Audiciens voor personeelsbehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- In 2012 heeft Jobfeed 233 vacatures voor audiciens geteld. Naast vacatures voor een (vakbekwaam) audicien of een bedrijfsleider, betreft ook een aanzienlijk deel van de vacatures een audicien in opleiding. Dit zal voor een groot deel te maken hebben met de schaarste aan gediplomeerde audiciens. De overige vacatures hebben betrekking op commercieel assistenten, hooradviseurs en verkoopmedewerkers
- Per 1 januari is een nieuw systeem van kracht voor het vergoeden van hoortoestellen. Welke gevolgen deze wijzigingen hebben voor de audicienbranche als geheel is nu nog moeilijk in te schatten. Dit zal in de loop van 2013 duidelijk worden.

Analyse Audiciens voor scholingsbehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- Ketens en zelfstandig ondernemers in de audicienbranche ontwikkelen **meer** eigen bedrijfsopleidingen. Deze sluiten aan bij het bestaande kwalificatiedossier en bieden een officieel erkend diploma. Bestaande opleidingen zijn hierbij vaak nauw betrokken.
- Audiciens richtten in 2012 de eigen vakvereniging Audined op met als doel het vak verder te professionaliseren.
- Er ontstaan nieuwe concepten over klantbenadering. Centraal staat de hoorbeleving van de klant, meer dan het hoortoestel op zich. Audiciens profileren zich door professioneel en persoonlijk maatwerk te leveren. Daarbij zijn vakmanschap en inlevingsvermogen belangrijk.

Analyse brancheteam SVGB:

Scholingsvraag is erop gericht kennis van de zittende beroepsgroep op te frissen en te verbreden op het gebied van audiometrie en indicatiestelling. Het is niet zo dat er een

tekort aan kennis is om goed te kunnen functioneren als audicien, maar door nieuw beschikbare techniek wordt de vraag specialistischer. Een voorbeeld hiervan is het afstellen in relatie tot muziek. Tegelijkertijd is het mogelijk om met nieuwe digitale technieken van alles mogelijk te maken, maar dit soort toestellen worden door de nieuwe vergoedingsregeling nauwelijks nog verkocht (regeling verzekeraars). De vraag naar deze kwaliteit is er wel, dus is het een uitdaging om met 'oude techniek' een vergelijkbaar resultaat mogelijk te maken.

Daarnaast wordt de indicatiestelling (diagnose) complexer: de eisen van klanten worden hoger en de klantgroep verandert. Gehoorverslechtering is niet meer alleen een ouderdomsverschijnsel. Tenslotte wordt de omgeving steeds complexer waar door ook eisen aan resultaat veranderen.

Scholing verhoogt de kennis van de beroepsgroep en brengt daarmee de audicien in een meer gelijkwaardige positie ten opzichte van de voorschrijver (KNO arts en audioloog). Het levert bovendien een meer tevreden klant op als er meer resultaat met een 'beperkte' voorziening wordt bereikt.

Vragen aan het bedrijfsleven:

A. Personeelsbehoefte

1. Personeelstekort of -overschot in de branche: wat denk je tussen nu en 5 jaar? (denk aan vergrijzing, invloed crisis, bezuinigingen op zorg, etc.)
2. Welke mogelijkheden er zijn voor (welk type) zij-instromers bij andere beroepsgroepen in de sector om de tekorten op te vullen.
3. Vindt er ook uitstroom plaats om andere redenen, bv verouderde vakkennis/te weinig scholing(s-mogelijkheden), arbeidsvoorwaarden?

B. Scholingsbehoefte - vakinhoudelijk:

4. In welke mate en waar (functie niveau) is in de sector een gebrek aan kennis en vaardigheden op het gebied van "nieuwe" technieken (welke technieken)
5. wat is de aard van dit gebrek: hoe bedreigt dit de employability van de werkenden in de sector?
6. Wat zijn mogelijkheden zijn er om dit probleem op te lossen?

Scholingsbehoefte - ondernemerschap :

7. In welke mate en waar (functie niveau) is in de sector een gebrek aan kennis en vaardigheden op het gebied van ondernemersvaardigheden zoals marketing en moderne communicatietechnologie zoals online klantcontact en online verkopen.
8. wat is de aard van dit gebrek: hoe bedreigt dit de employability van de werkenden in de sector?
9. Wat zijn mogelijkheden zijn er om dit probleem op te lossen?

Interview met:
Stephanie Hoogstede – Hoogstede Oog & oorzorg, Nistelrode
20 mei 2014
Analyse voor ESF

Analyse audiciensbranche voor personeels/instroombehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- *In 2012 heeft Jobfeed 233 vacatures voor audiciens geteld. Naast vacatures voor een (vakbekwaam) audicien of een bedrijfsleider, betreft ook een aanzienlijk deel van de vacatures een audicien in opleiding. Dit zal voor een groot deel te maken hebben met de schaarste aan gediplomeerde audiciens. De overige vacatures hebben betrekking op commercieel assistenten, hooradviseurs en verkoopmedewerkers*
- *Per 1 januari is een nieuw systeem van kracht voor het vergoeden van hoortoestellen. Welke gevolgen deze wijzigingen hebben voor de audicienbranche als geheel is nu nog moeilijk in te schatten. Dit zal in de loop van 2013 duidelijk worden.*

Stephanie Hoogstede maakt zich wel zorgen om de gevolgen van ontwikkelingen die in 2013 hebben plaats gevonden (het nieuwe systeem van vergoedingen): de leerlingen die in de opleiding zaten zijn massaal ontslagen en de vraag is waar zij zijn gebleven? Er is een tendens gaande waarbij het geschoolde personeel wordt ontslagen (te duur) en ongeschoold personeel ervoor terugkomt. Dit komt de professionaliteit van de branche uiteindelijk niet ten goede.

Het aantal vestigingen is terug gelopen, maar het aantal verkochte toestellen is nagenoeg gelijk gebleven: er is dus wel ruimte voor personeel, maar er is minder geld beschikbaar. BBL vorm van opleiden heeft het nu moeilijk dus zou er gezocht moeten worden naar slimme vormen van opleiden.

PR voor werken in de audiciensbranche zou moeten worden opgepakt via Audined en zich ook richten op decanen, zodat er meer instroom komt van jongeren.

Analyse audiciensbranche voor scholingsbehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- *Ketens en zelfstandig ondernemers in de audicienbranche ontwikkelen **meer eigen bedrijfsopleidingen**. Deze sluiten aan bij het bestaande kwalificatiedossier en bieden een officieel erkend diploma. Bestaande opleidingen zijn hierbij vaak nauw betrokken.*
- *Audiciens richtten in 2012 de eigen vakvereniging Audined op met als doel het vak verder te professionaliseren.*
- *Er ontstaan **nieuwe concepten over klantbenadering**. Centraal staat de hoorbeleving van de klant, meer dan het hoortoestel op zich. Audiciens profileren zich door professioneel en persoonlijk maatwerk te leveren. Daarbij zijn vakmanschap en inlevingsvermogen belangrijk.*

Analyse brancheteam SVGB:

Scholingsvraag is erop gericht kennis van de zittende beroepsgroep op te frissen en te verbreden op het gebied van audiometrie en indicatiestelling. Het is niet zo dat er een tekort aan kennis is om goed te kunnen functioneren als audicien, maar door nieuw beschikbare techniek wordt de vraag specialistischer. Een voorbeeld hiervan is het afstellen in relatie tot muziek. Tegelijkertijd is het mogelijk om met nieuwe digitale

technieken van alles mogelijk te maken, maar dit soort toestellen worden door de nieuwe vergoedingsregeling nauwelijks nog verkocht (regeling verzekeraars). De vraag naar deze kwaliteit is er wel, dus is het een uitdaging om met 'oude techniek' een vergelijkbaar resultaat mogelijk te maken.

Daarnaast wordt de indicatiestelling (diagnose) complexer: de eisen van klanten worden hoger en de klantgroep verandert. Gehoorverslechtering is niet meer alleen een ouderdomsverschijnsel. Tenslotte wordt de omgeving steeds complexer waar door ook eisen aan resultaat veranderen.

Scholing verhoogt de kennis van de beroepsgroep en brengt daarmee de audiciens in een meer gelijkwaardige positie ten opzichte van de voorschrijver (KNO arts en audioloog). Het levert bovendien een meer tevreden klant op als er meer resultaat met een 'beperkte' voorziening wordt bereikt.

Stephanie onderschrijft het probleem van complexere vraag en verwachtingen in relatie tot de standaard mogelijkheden van de toestellen. Ze voorziet een tweedeling binnen het vak: zij die zich richten op het 'makkelijke werk' van basis instellen op een basis product (cash & carry) en de audiciens die zich richten op gedegen advies en professionele nazorg. Door de vermindering van de vergoedingen is er minder ruimte voor het toepassen van hoogwaardige kennis en vaardigheden die nodig zijn om te voldoen aan de complexere vraag en verwachtingen van de klant. Dat zou moeten worden ondersteund door extra scholing, zodat deze kennis behouden en verder ontwikkeld wordt.

De inhoud en het doel van scholing zou ook anders moeten volgens Stephanie: niet omdat het moet (STAR), maar omdat het leuk, interessant en profijtelijk is. Als voorbeeld geeft ze een training oorstukjes maken bij kinderen en hoe je omgaat met de ouders.

De opzet van het scholingsaanbod zou ook moeten veranderen: een combinatie van e-learning en ontmoeting van docent met studenten en studenten onderling. Tenslotte zou het ontwikkelen van een HBO vervolgopleiding goed zijn voor de professionalisering van de beroepsgroep en het scheidt duidelijkheid over het aanbod van producten en diensten richting de zorgvrager: hoogwaardig en specialistisch versus standaard.

Ondernemerschap kan niet meer zonder online toepassingen in de relatie met klanten. Daar zou concrete scholing op moeten worden aangeboden.

Interview met:
Funs Jansen – Hans Anders
Vincent Goedhart – Beter Horen
20 mei 2014
Analyse voor ESF

Analyse audiciensbranche voor personeels/instroombehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- *In 2012 heeft Jobfeed 233 vacatures voor audiciens geteld. Naast vacatures voor een (vakbekwaam) audicien of een bedrijfsleider, betreft ook een aanzienlijk deel van de vacatures een audicien in opleiding. Dit zal voor een groot deel te maken hebben met de schaarste aan gediplomeerde audiciens. De overige vacatures hebben betrekking op commercieel assistenten, hooradviseurs en verkoopmedewerkers*
- *Per 1 januari is een nieuw systeem van kracht voor het vergoeden van hoortoestellen. Welke gevolgen deze wijzigingen hebben voor de audicienbranche als geheel is nu nog moeilijk in te schatten. Dit zal in de loop van 2013 duidelijk worden.*

Funs en Vincent zijn het er beide over eens dat er op dit moment spanning is in het personeelsbeleid: het aantal verkooppunten bij beide concerns is ongeveer gelijk gebleven, maar de prijs van het toestel is sterk gedaald. Hierdoor wordt er geen winst meer gemaakt en is er geen ruimte voor uitbreiding of vervanging van personeel. De uitdaging is om tussen 3 en 5 jaar weer een gezonde arbeidsmarkt te hebben., waarbij is ingespeeld om de veranderende techniek en de veranderde rol van de audicien. De innovaties, zoals verbeterde communicatie tussen hoortoestellen en smartphones en de online mogelijkheden voor gehooronderzoek betekenen dat de rol van basis verkoop en advies (cash & carry) verschuift naar zorgadviseur. De consument heeft meer vragen en wensen met betrekking tot functionele toepassing en afstelling van het toestel.

Analyse audiciensbranche voor scholingsbehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- *Ketens en zelfstandig ondernemers in de audicienbranche ontwikkelen **meer eigen bedrijfsopleidingen**. Deze sluiten aan bij het bestaande kwalificatiedossier en bieden een officieel erkend diploma. Bestaande opleidingen zijn hierbij vaak nauw betrokken.*
- *Audiciens richtten in 2012 de eigen vakvereniging Audined op met als doel het vak verder te professionaliseren.*
- *Er ontstaan **nieuwe concepten over klantbenadering**. Centraal staat de hoorbeleving van de klant, meer dan het hoortoestel op zich. Audiciens profileren zich door professioneel en persoonlijk maatwerk te leveren. Daarbij zijn vakmanschap en inlevingsvermogen belangrijk.*

Analyse brancheteam SVGB:

Scholingsvraag is erop gericht kennis van de zittende beroepsgroep op te frissen en te verbreden op het gebied van audiometrie en indicatiestelling. Het is niet zo dat er een tekort aan kennis is om goed te kunnen functioneren als audicien, maar door nieuw beschikbare techniek wordt de vraag specialistischer. Een voorbeeld hiervan is het afstellen in relatie tot muziek. Tegelijkertijd is het mogelijk om met nieuwe digitale technieken van alles mogelijk te maken, maar dit soort toestellen worden door de nieuwe

vergoedingsregeling nauwelijks nog verkocht (regeling verzekeraars). De vraag naar deze kwaliteit is er wel, dus is het een uitdaging om met 'oude techniek' een vergelijkbaar resultaat mogelijk te maken.

Daarnaast wordt de indicatiestelling (diagnose) complexer: de eisen van klanten worden hoger en de klantgroep verandert. Gehoorverslechtering is niet meer alleen een ouderdomsverschijnsel. Tenslotte wordt de omgeving steeds complexer waar door ook eisen aan resultaat veranderen.

Scholing verhoogt de kennis van de beroepsgroep en brengt daarmee de audicien in een meer gelijkwaardige positie ten opzichte van de voorschrijver (KNO arts en audioloog). Het levert bovendien een meer tevreden klant op als er meer resultaat met een 'beperkte' voorziening wordt bereikt.

Zowel Vincent als Funs menen dat de scholingsvraag via de STAR zich vooral richt op onderhoud van kennis en vaardigheden, maar het ook nodig is om een visie op opleiden te vormen. Niet alleen opleiden voor wat nu nodig is, maar ook voor waar het naar toe gaat, zoals de rol van zorgadviseur. De consument heeft meer vragen en wensen met betrekking tot functionele toepassing en afstelling van het toestel en ook dat stelt andere eisen aan kennis en vaardigheden van de medewerker.

Kennis en vaardigheden met betrekking tot ondernemerschap spelen een rol bij het trainen van medewerkers in het nemen en dragen van verantwoordelijkheid en je kunnen onderscheiden richting de consument. Het beeld is 'efficiënte zorgprofessional' die zorg levert binnen de kostenlimieten van de zorgverzekeraar en de commercieel handelende medewerker die de klant wil binnenhouden en bedienen. Dat kan een spanningsveld opleveren en daar moeten medewerkers mee om leren gaan.

Analyse personeelsbehoefte en scholingsbehoefte Orthopedische (schoen) techniek en vragen voor raadpleging bedrijfsleven.

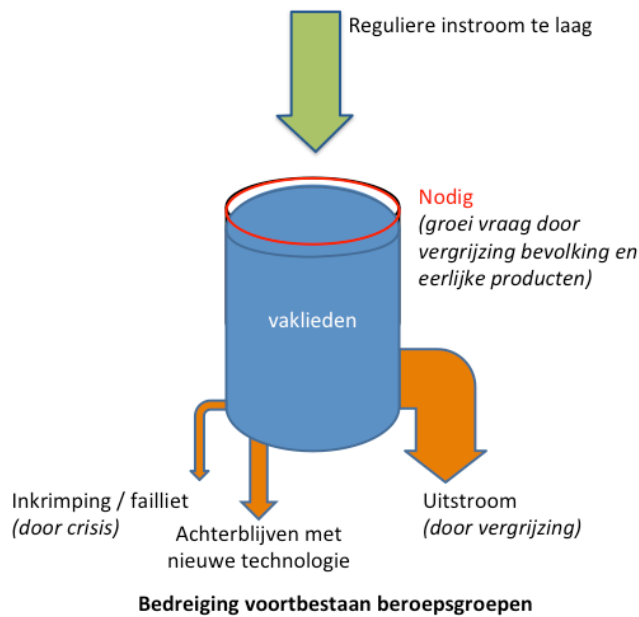
Conclusie Analyse Arbeidsmarkt Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap

De rapporten op het analyse niveau Ambachtelijke Sector en Specialistisch Vakmanschap laten zien dat goed opgeleide, betrokken en goed begeleide vakmensen van groot belang zijn voor het voortbestaan van de bedrijven. Voor geen ander deel van de economie is dit belang zo groot vanwege het (zeer) kleinschalige karakter van de bedrijven. Om de levensvatbaarheid van deze groepen in stand te houden moet de toestroom van nieuwe vakkrachten goed worden geborgd.

De arbeidsmarktanalyse op een meer algemeen niveau geeft aan dat er de komende jaren, hoewel er een zekere opgaande lijn is, nog weinig sprake zal zijn van groei. Er is echter wel sprake van een oplopende vervangingsvraag omdat door de vergrijzing vakkrachten uitstromen. Dit biedt de mogelijkheid om nieuwe vakmensen in te laten stromen en stelt oudere vakmensen in staat hun kennis op over te dragen. Het risico is dat wanneer de uitstroom niet wordt gecompenseerd met nieuwe instroom het voortbestaan van de beroepsgroepen ernstig wordt bedreigd.

Uit het geheel aan informatie, aangevuld met eigen analyses van SVGB en SOS Vakmanschap kunnen we de volgende maatregelen aangeven:

- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwantitatief** arbeidsmarktprobleem:
 - Op grond van extrapolatie van recent arbeidsmarktonderzoek is er voor de komende jaren sprake van een vervangingsvraag van meer dan 1000 personen per jaar;
 - In deze vervangingsvraag kan onvoldoende worden voorzien door een tekort aan reguliere instroom. Er resteert een gat van minimaal 250 personen.
- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwalitatief** probleem:
 - De werkzame vakkrachten moeten zoveel mogelijk voor de sector behouden blijven. Voor de nu werkzame vakkrachten geldt dat deze in toenemende mate te maken krijgen met technologische ontwikkelingen die een grote invloed hebben op het vak. Toekomstgerichte scholing en is van groot belang om mee te kunnen bewegen in de nieuwste ontwikkelingen.
 - Omscholing van de ene branche naar een kleinschalig specialistische branche vraagt extra effort door het overbrengen van specifieke branchekennis en vaardigheden.



Het figuur hiernaast schetst de samenhang van de knelpunten.

De problematiek laat zich het beste vergelijken met een vat (van vaklieden) wat harder leegloopt (oranje pijlen van uitstroom en uitval) dan volloopt (groene pijl van instroom).

Zonder voldoende instroom en goede opleidingen voor jongeren en goede bijscholing voor bestaande vakmensen komt het voortbestaan van bedrijven in gevaar, en daarmee de werkgelegenheid die direct en indirect tot stand wordt gebracht.

Analyse orthopedische schoentechniek voor personeels/instroombehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- *Veel mensen laten zich bij (het uitstellen van) de aanschaf van orthopedische voorzieningen leiden door het hogere eigen risico. Het hogere eigen risico binnen de zorgverzekering leidt mogelijk tot een daling van het aantal arbeidsplaatsen in de orthopedische (schoen)techniek.*
- *Er ontstaan samenwerkingen tussen orthopedisch technische en orthopedisch schoen technische bedrijven. Ook komen samenwerkingen in de adaptatietechniek steeds meer voor. De schaalvergroting leidt tot concentratie van specialistische activiteiten en centralisatie van productie.*
- *Vervaardigingsprocessen worden geformaliseerd en geoptimaliseerd. Voorraadbeheer en leveringssnelheid worden steeds belangrijker.*
- *De beroepsgroep tussen 45 en 65 jaar is iets sterker vertegenwoordigd dan het landelijk gemiddelde.*
- *De groep tot 24 jaar is sterk ondervertegenwoordigd in vergelijking met het landelijk gemiddelde.*
- *In 2011 was 2/3 van de geregistreerde vacatures bedoeld voor uitbreiding van het personeelsbestand.*

Analyse orthopedische schoentechniek voor scholingsbehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- *De technische / ambachtelijke dienstverlening verschuift naar een dienstverlening waarbij technologische ontwikkelingen de ambachtelijke dienstverlening ondersteunt en waarbij (para)medische kennis en vaardigheden ook belangrijk zijn.*
- *De orthopedische (schoen)technicus dient adviesvaardigheden te hebben. Samenwerking met aanverwante disciplines als fysiotherapie, podotherapie, revalidatie geneeskunde groeit.*

- *De vraag naar orthopedische (schoen)voorzieningen verandert en groeit door vergrijzing, welvaartsziekten, door toename van sportletsel en eerdere herkenning van afwijkingen bij kinderen.*
- *Vakmensen dienen ondernemend en proactief te zijn en slim in te spelen op kansen in de markt.*
- *Er is een toename van gebruik zichtbaar van nieuwe maatname-, ontwerp- en vervaardigingstechnieken, zoals scanner, CAD-CAM apparatuur en digitale fotografie.*

Analyse brancheteam SVGB:

De vraag naar opleiding verandert binnen de branche: meer interesse in HBO.

Daarnaast worden de eisen die aan de reguliere opleiding worden gesteld mbt nederlands, engels, rekenen en leren-loopbaan-burgerschap door de branche niet geapprecieerd, want ze gaan ten koste van het praktijkonderwijs.

Interview met:

Niels Brittijn – Huykman en Duyvestein Orthopedische Schoentechniek, Den Haag
9 mei 2014

Analyse voor ESF

Analyse orthopedische schoentechniek voor personeels/instroombehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- *Veel mensen laten zich bij (het uitstellen van) de aanschaf van orthopedische voorzieningen leiden door het hogere eigen risico. Het hogere eigen risico binnen de zorgverzekering leidt mogelijk tot een daling van het aantal arbeidsplaatsen in de orthopedische (schoen)techniek.*
- *Er ontstaan samenwerkingen tussen orthopedisch technische en orthopedisch schoen technische bedrijven. Ook komen samenwerkingen in de adaptatietechniek steeds meer voor. De schaalvergroting leidt tot concentratie van specialistische activiteiten en centralisatie van productie.*
- *Vervaardigingsprocessen worden geformaliseerd en geoptimaliseerd. Voorraadbeheer en leveringssnelheid worden steeds belangrijker.*
- *De beroepsgroep tussen 45 en 65 jaar is iets sterker vertegenwoordigd dan het landelijk gemiddelde.*
- *De groep tot 24 jaar is sterk ondervertegenwoordigd in vergelijking met het landelijk gemiddelde.*
- *In 2011 was 2/3 van de geregistreerde vacatures bedoeld voor uitbreiding van het personeelsbestand.*

Niels Brittijn onderschrijft de ontwikkeling die leidt tot een vermindering van arbeidsplaatsen op gebied van de productie van schachtenmakers, onderwerkmakers en reparateurs. De leestenmakers en HBO geschoolde OST-ers daarnaar zal er vraag blijven er blijven of misschien zelfs toenemen. De omzet staat onder druk door verminderde bestedingen van ZV. De productie wordt daarom in toenemende mate uitbesteed wegens de hoge loonkosten in Nederland. De verouderde en weinig flexibele cao heeft ook een versterkend effect.

De bedrijven gaan zich steeds meer richten op andere dienstverlening zoals ontzorgen van de cliënt in de rol van verzekeringsexpert of bijvoorbeeld het bieden van specialistisch maatwerk zoals maatschoenen naar eigen ontwerp. Bedrijven zoeken ook samenwerking met andere disciplines. Niels verwacht dat er een soort 'buurtzorg' constructie gaat ontstaan waarin meerdere disciplines onder een organisatorische eenheid samenwerken. Daarmee kan de regeldruk voor het individuele bedrijf afnemen en kan er efficiënter en effectiever met de zorgverzekeraars contact worden onderhouden.

De rol van de medewerker zal hoe dan ook veranderen. Ten eerste zal de het bedrijfsleven meer gebruik willen maken van een flexibele schil van specialisten voor uitvoerend werk. Ten tweede zal het bedrijf het werk waar efficiëntie in de dienstverlening kan worden geboekt in huis houden, zoals het maken van leesten en het afpassen.

Niels bevestigt dat de branche te weinig jonge instroom heeft en dat is voor een deel een 'marketing' probleem: de jeugd heeft geen beeld van de mogelijkheden van het beroep. Dat zou opgelost kunnen worden door garant te staan voor stageplekken voor lokale VMBO's. Maar er is nu ook te weinig ruimte voor nieuwe instroom, want het zittende personeel is bij de vorige hausse in personeelsvraag (te) duur ingekocht en blijft zitten.

Analyse orthopedische schoentechniek voor scholingsbehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- *De technische / ambachtelijke dienstverlening verschuift naar een dienstverlening waarbij technologische ontwikkelingen de ambachtelijke dienstverlening ondersteunt en waarbij (para)medische kennis en vaardigheden ook belangrijk zijn.*
- *De orthopedische (schoen)technicus dient adviesvaardigheden te hebben. Samenwerking met aanverwante disciplines als fysiotherapie, podotherapie, revalidatie geneeskunde groeit.*
- *De vraag naar orthopedische (schoen)voorzieningen verandert en groeit door vergrijzing, welvaartsziekten, door toename van sportletsel en eerdere herkenning van afwijkingen bij kinderen.*
- *Vakmensen dienen ondernemend en proactief te zijn en slim in te spelen op kansen in de markt.*
- *Er is een toename van gebruik zichtbaar van nieuwe maatname-, ontwerp- en vervaardigingstechnieken, zoals scanner, CAD-CAM apparatuur en digitale fotografie.*

Analyse brancheteam SVGB:

De vraag naar opleiding verandert binnen de branche: meer interesse in HBO.

Daarnaast worden de eisen die aan de reguliere opleiding worden gesteld mbt nederlands, engels, rekenen en leren-loopbaan-burgerschap door de branche niet geapprecieerd, want ze gaan ten koste van het praktijkonderwijs.

Niels is van mening dat de leestmaker meer allround zal moeten worden opgeleid als vakman-expert ipv gericht op doorgroei mogelijkheid naar adviseur. De opleiding moet op vakinhoudelijk terrein waarde toevoegen voor het bedrijf.

De adviseur/ paskamer medewerker wordt steeds meer een HBO functie, want de communicatie vindt plaats op een hoger en multidisciplinair niveau en ook de verslaglegging wordt steeds complexer. Dat vraagt een niveau van informatie verwerking dat meer aansluit bij HBO dan MBO. Het is in zijn ogen beter om een HBO-er te scholen in materiaalkennis en vaardigheden dan een MBO-er in complexere communicatieve vaardigheden en informatieverwerking.

Online ondernemersvaardigheden en gebruik van sociale media voor marketing is heel belangrijk en wordt waarschijnlijk te weinig benut. Dat kan een bedreiging zijn voor het ondernemerschap. Niels onderschrijft desgevraagd dat het voor de (oud) werknemers

die als zelfstandige opereren in de flexibele schil een onmisbaar instrumentarium is en erkent dat enige ondersteuning op dit terrein wel gewenst zou kunnen zijn.

Aangevuld en akkoord Niels Brittijn dd 13-05-2014

Analyse personeelsbehoefte en scholingsbehoefte schoenherstellersbranche en vragen voor raadpleging bedrijfsleven.

Conclusie Analyse Arbeidsmarkt Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap

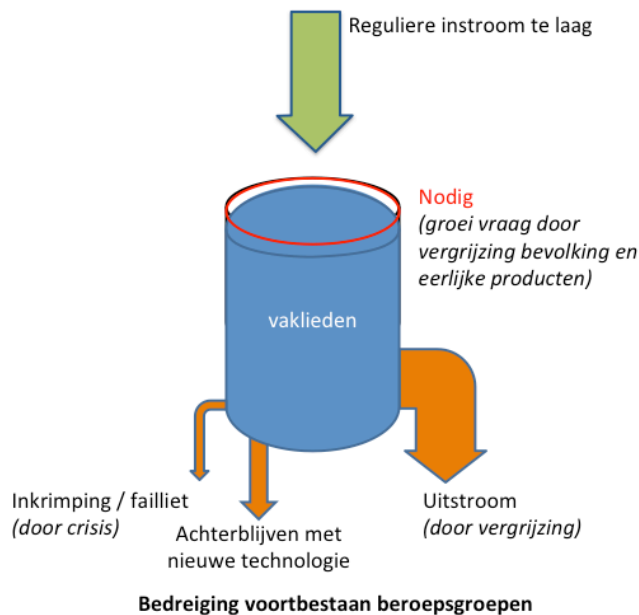
De rapporten op het analyse niveau Ambachtelijke Sector en Specialistisch Vakmanschap laten zien dat goed opgeleide, betrokken en goed begeleide vakmensen van groot belang zijn voor het voortbestaan van de bedrijven. Voor geen ander deel van de economie is dit belang zo groot vanwege het (zeer) kleinschalige karakter van de bedrijven. Om de levensvatbaarheid van deze groepen in stand te houden moet de toestroom van nieuwe vakkrachten goed worden geborgd.

De arbeidsmarktanalyse op een meer algemeen niveau geeft aan dat er de komende jaren, hoewel er een zekere opgaande lijn is, nog weinig sprake zal zijn van groei. Er is echter wel sprake van een oplopende vervangingsvraag omdat door de vergrijzing vakkrachten uitstromen. Dit biedt de mogelijkheid om nieuwe vakmensen in te laten stromen en stelt oudere vakmensen in staat hun kennis op over te dragen. Het risico is dat wanneer de uitstroom niet wordt gecompenseerd met nieuwe instroom het voortbestaan van de beroepsgroepen ernstig wordt bedreigd.

Uit het geheel aan informatie, aangevuld met eigen analyses van SVGB en SOS Vakmanschap kunnen we de volgende maatregelen aangeven:

- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwantitatief** arbeidsmarktprobleem:
 - Op grond van extrapolatie van recent arbeidsmarktonderzoek is er voor de komende jaren sprake van een vervangingsvraag van meer dan 1000 personen per jaar;
 - In deze vervangingsvraag kan onvoldoende worden voorzien door een tekort aan reguliere instroom. Er resteert een gat van minimaal 250 personen.

- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwalitatief** probleem:
 - De werkzame vakkrachten moeten zoveel mogelijk voor de sector behouden blijven. Voor de nu werkzame vakkrachten geldt dat deze in toenemende mate te maken krijgen met technologische ontwikkelingen die een grote invloed hebben op het vak. Toekomstgerichte scholing en is van groot belang om mee te kunnen bewegen in de nieuwste ontwikkelingen.
 - Omscholing van de ene branche naar een kleinschalig specialistische branche vraagt extra effort door het overbrengen van specifieke branchekennis en vaardigheden.



Het figuur hiernaast schetst de samenhang van de knelpunten.

De problematiek laat zich het beste vergelijken met een vat (van vaklieden) wat harder leegloopt (oranje pijlen van uitstroom en uitval) dan volloopt (groene pijl van instroom).

Zonder voldoende instroom en goede opleidingen voor jongeren en goede bijscholing voor bestaande vakmensen komt het voortbestaan van bedrijven in gevaar, en daarmee de werkgelegenheid die direct en indirect tot stand wordt gebracht.

Analyse schoenhersteller voor personeels/instroombehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- Ongeveer een derde van de werkzame personen is tussen de 25 en 45 jaar.
- 61 % van de werkzame personen in de branche was in 2010 ouder dan 45 jaar.
- Landelijk ligt de vergrijzing 21% lager dan in de schoenherstellersbranche.
- Dit hoge percentage in combinatie met het aantal zzp'ers in de branche maakt dat het voor de branche zeer belangrijk blijft om aandacht te besteden aan nieuwe instroom van jongeren. Daarnaast is het aantal zij-instromers in de branche groot.

Analyse schoenhersteller voor scholingsbehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- Schoendesigners besteden veel aandacht aan de afwerking van de onderkant. Er wordt veel kleur gebruikt.
- Schoenherstellers brengen bij de afwerking de oorspronkelijke kleur terug in de schoenen.

Analyse brancheteam SVGB:

De branche is zeer kwaliteitsbewust en heeft behoefte aan specifieke scholing om bestaande kennis en vakdeskundigheid op een hoger niveau te brengen: upgrading van de zittende beroepsgroep.

Voorbeeld cursorisch aanbod: Finishing touch (schoen als nieuw).

Vragen aan het bedrijfsleven:

A. Personeelsbehoefte

1. Personeelstekort of -overschot in de branche: wat denk je tussen nu en 5 jaar? (denk aan vergrijzing, invloed crisis, bezuinigingen op zorg, etc.)
2. Welke mogelijkheden er zijn voor (welk type) zij-instromers bij andere beroepsgroepen in de sector om de tekorten op te vullen.

3. Vindt er ook uitstroom plaats om andere redenen, bv verouderde vakkennis/te weinig scholing(s-mogelijkheden), arbeidsvoorwaarden?

B. Scholingsbehoefte - vakinhoudelijk:

4. In welke mate en waar (functie niveau) is in de sector een gebrek aan kennis en vaardigheden op het gebied van “nieuwe” technieken (welke technieken)
5. wat is de aard van dit gebrek: hoe bedreigt dit de employability van de werkenden in de sector?
6. Wat zijn mogelijkheden zijn er om dit probleem op te lossen?

Scholingsbehoefte - ondernemerschap :

7. In welke mate en waar (functie niveau) is in de sector een gebrek aan kennis en vaardigheden op het gebied van ondernemersvaardigheden zoals marketing en moderne communicatietechnologie zoals online klantcontact en online verkopen.
8. wat is de aard van dit gebrek: hoe bedreigt dit de employability van de werkenden in de sector?
9. Wat zijn mogelijkheden zijn er om dit probleem op te lossen?

Interview met:

Ronald de Weert – Schoenmakerij Boerhout-de Weert, Bussum

8 mei 2014

Analyse voor ESF

Analyse schoenhersteller voor personeels/instroombehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- *Ongeveer een derde van de werkzame personen is tussen de 25 en 45 jaar.*
- *61 % van de werkzame personen in de branche was in 2010 ouder dan 45 jaar.*
- *Landelijk ligt de vergrijzing 21% lager dan in de schoenherstellersbranche.*
- *Dit hoge percentage in combinatie met het aantal zzp'ers in de branche maakt dat het voor de branche zeer belangrijk blijft om aandacht te besteden aan nieuwe instroom van jongeren. Daarnaast is het aantal zij-instromers in de branche groot.*

Ronald de Weert onderschrijft dat de branche sterk vergrijst en behoefte heeft aan nieuwe instroom, zowel van jongeren als van ouderen. Er liggen volgens hem kansen bij 2 doelgroepen: kandidaten van het UWV en jongeren vanuit de VMBO vooropleiding. Ten aanzien van kandidaten vanuit het UWV merkt hij op dat bij de vorige campagne er niet voldoende aandacht is besteed aan de selectie waardoor veel kandidaten in de opleiding en bij leerbedrijven terecht kwamen die eigenlijk niet gemotiveerd waren en daarna de branche weer hebben verlaten. Zonde van de moeite en inspanning van het bedrijfsleven. Daarnaast is er onvoldoende aandacht besteed aan begeleiding op de werkvloer: coaching van kandidaten die via zij-instroom in de branche komen kan niet alleen worden overgelaten aan de bedrijfseigenaar: hij heeft zijn handen al vol en is daar niet in geschoold. Het kan ook niet worden overgelaten aan werkbegeleiders van het UWV, die daarvoor niet voldoende tijd en kennis van de bedrijfstak hebben. De "jobcoaching zou professioneel moeten worden uitgevoerd.

De andere bron van instroom van voornamelijk jongeren moet gezocht worden in contacten met VMBO scholen. Daar zijn uren beschikbaar voor praktijklessen, maar die worden vooral met houtbewerking, installatietechniek en ICT ingevuld. Het zou mogelijk moeten worden om daar ook lessen in schoenmaken en leerbewerking te geven. De jongeren hebben vaak geen idee van de mogelijkheden en kansen in dit vak en er is zeker ruimte voor hen.

De medewerking van de het bedrijfsleven bij het opleiden van deze nieuwe instroom is hard nodig en zou gestimuleerd kunnen worden door fiscaal voordeel bij het opleiden en in dienst nemen van met name een oudere kandidaat. Voor jongeren zou ook ondersteuning bij het overnemen van een bedrijf wenselijk zijn. Met gericht vestigingsbeleid zou voorkomen moeten worden dat bedrijven die investeren in het opleiden van een toekomstig branchegenoot een concurrent om de hoek wordt.

Analyse schoenhersteller voor scholingsbehoefte:

Analyse brancheteam SVGB:

De branche is zeer kwaliteitsbewust en heeft behoefte aan specifieke scholing om bestaande kennis en vakdeskundigheid op een hoger niveau te brengen: upgrading van de zittende beroepsgroep.

Volgens Ronald de Weert is dit zeker juist. Als een vakman-ondernemer zich willen kunnen onderscheiden dan moet dat op het gebied van kennis van materiaal en techniek en op kwaliteit van het geleverde product. Binnen de branche vormen bedrijven die vooral goedkoop werken en zich minder strikt aan de regels houden een serieuze bedreiging voor de vakman-ondernemer die dat wel doet. De consument is zich niet altijd bewust van dat verschil.

Het aanbod van de vakinhoudelijke cursussen zoals nu ontwikkeld bij de DHTA is een goede start.

Het ondernemerschap in de branche is ook een punt van aandacht. Eigenlijk zijn er twee groepen te onderscheiden: de 'werknemer' met een eigen zaak en de ondernemer. De eerste voert zijn werk uit, maar heeft geen lange termijn visie op de ontwikkeling van zijn bedrijf. Deze categorie zelfstandigen doet weinig aan scholing, met name de zelfstandige van buitenlandse afkomst. Toch is scholing zowel vakinhoudelijk als op ondernemersvaardigheden wel aan hen besteed, maar ze missen een goed rolmodel waaraan ze zich op kunnen trekken. Gebrek aan visie op het eigen bedrijf bedreigt de zittende beroepsgroep, omdat faillissementen vaak zijn terug te voeren op gebrek aan visie en toekomst gericht denken. Voorbeeld: vaste kosten zoals huur zullen stijgen als er een nieuwe huurtermijn wordt afgesloten, maar als de omzet gelijk blijft komt de zelfstandige uiteindelijk in de problemen.

Voor de hele branche geldt dat er nog heel weinig gedaan wordt met online instrumenten voor marketing: website, online klantcontact en facebook als marketing instrument kunnen veel profijt opleveren als het gaat om het positioneren van de vakman-ondernemer als expert op zijn vakgebied. Dat is een krachtig marketingmiddel, maar wordt te weinig benut.

Interview met:

Cees van Dalen – Nederlandse Schoenmakers Vereniging

20 mei 2014

Analyse voor ESF

Analyse schoenhersteller voor personeels/instroombehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- *Ongeveer een derde van de werkzame personen is tussen de 25 en 45 jaar.*
- *61 % van de werkzame personen in de branche was in 2010 ouder dan 45 jaar.*
- *Landelijk ligt de vergrijzing 21% lager dan in de schoenherstellersbranche.*
- *Dit hoge percentage in combinatie met het aantal zzp'ers in de branche maakt dat het voor de branche zeer belangrijk blijft om aandacht te besteden aan nieuwe instroom van jongeren. Daarnaast is het aantal zij-instromers in de branche groot.*

Het gat tussen instroom en uitstroom in de branche is er volgens Cees van Dalen niet en hij verwijst naar het onderzoek van de branche vereniging (Margret Hoekenga), waarin gesteld wordt dat er sprake is van een stabiele arbeidsmarkt. Er is wel sprake van behoefte aan bedrijfsopvolging, met name in winkelgebieden. De bedrijven in woongebieden verdwijnen. Bedrijfsoverdracht is zeer gebaat bij een warme overdracht waarbij er tussen de partijen een betalingsregeling wordt afgesproken.

Analyse schoenhersteller voor scholingsbehoefte:

Analyse brancheteam SVGB:

De branche is zeer kwaliteitsbewust en heeft behoefte aan specifieke scholing om bestaande kennis en vakdeskundigheid op een hoger niveau te brengen: upgradering van de zittende beroepsgroep.

Goedvakmanschap richt zich op 2 gebieden: ondernemerschap en vaktechniek. Cees ziet als tendens dat de schoenen (ook orthopedische schoenen) minder van kwaliteit worden, mede omdat het een modeartikel is. Het ontwerp en materiaal gebruik zijn minder gericht op langdurig gebruik. Hierdoor ontstaat er een verschraving van kennis en techniek en verlaging van reparatieniveau.

Vakinhoudelijk is er behoefte aan kennis van en ervaring met aflapmachines: veel ondernemers die zo'n apparaat hebben staan kunnen er niet voldoende mee omgaan en halen er geen kwaliteit mee die wel zou kunnen (en zou moeten!). Een ander onderwerp dat aandacht verdient, zijn de ontwikkelingen op het gebied van verschillende lijmsoorten die toepasbaar zijn op verschillende en vooral nieuwe materialen die in schoenen worden verwerkt. Tenslotte kan er ook behoefte ontstaan aan kennis over digitaal printen van bijvoorbeeld speciaal model hakken.

OP het gebied van Ondernemerschap voorziet Cees noodzakelijke scholing op gebied van gebruik van sociale media, niet alleen ten behoeve van klantcontact en benadering, maar ook om het imago van de branches geheel en de onderneming in het bijzonder te versterken. Te vaak wordt gedacht dat alleen en selecte groep berichten leest waardoor er onzorgvuldig met kritiek wordt omgegaan. Een ander nuttig en noodzakelijk onderwerp is "het kunnen sturen op cijfers". De ondernemer kan via een ict (automatisering) oplossingen voor kassa en voorraadbeheer gekoppeld aan het

boekhoudsysteem veel beter inzicht krijgen in de opbrengsten en de kosten. Dat moet je wel leren.

Analyse tandtechniek voor scholingsbehoefte:

Binnen de tandtechniek vindt een aantal verschuivingen plaats. Ten eerste in de richting van de superspecialist: het maken van een product op een zeer specialistisch niveau, want het 'gewone' product wordt voor het grootste gedeelte digitaal vervaardigd en wellicht op termijn zelf volledig digitaal vervaardigd. gedigitaliseerd. Vraag in de markt naar kroon- en brugwerk wordt kleiner, waardoor je de behoefte groter ziet worden van kroon- en brugwerkmensen die bij willen scholen naar prothese.

Ten tweede is er een verschuiving waarneembaar naar aanpalende beroepen: de technicus gaat meer samenwerken met de tandarts, zoals advies geven aan de stoel. Dat vraagt competenties, zoals communiceren en adviseren. ,

Er is een trend waarneembaar richting mondzorgcentra: meerdere specialismen bij elkaar. De technicus moet dus meer gaan samenwerken, op verschillende niveaus kunnen communiceren en/ of zich in hoge mate specialiseren. Aanbod van scholing richt zich op positioneren en versterken van de eigen positie als tandtechnicus

Ook is er een verschuiving gaande binnen de niveau 2 onderdelen. Er is behoefte aan snelle inzetbaarheid op N2 functies. Veel bedrijven/ werknemers willen dit liever cursorisch dan in een reguliere n2 opleiding.

We hebben met de branche (o.a. sectorcommissie) de behoeften die in de branche leven besproken. De bereidheid vanuit de branche om trainingen te geven is groot. De trainingen hebben betrekking op bij- en nascholing, zowel basiselementen als verdiepende zaken. Dit is dermate belangrijk vanwege alle ontwikkelingen in de branche. Belang om up-to-date te blijven, maar ook vaardig in de kernelementen.

Akkoord Reina Krouwel dd 06-05-2014

Analyse personeelsbehoefte en scholingsbehoefte Optiekbranche en vragen voor raadpleging bedrijfsleven.

Interview Gijs van Boxtel: Manager Personeel & Organisatie, Vaktrainer Optiek, Fielmann BV.
Datum: 21-07-2014

Door: Carla Janssen

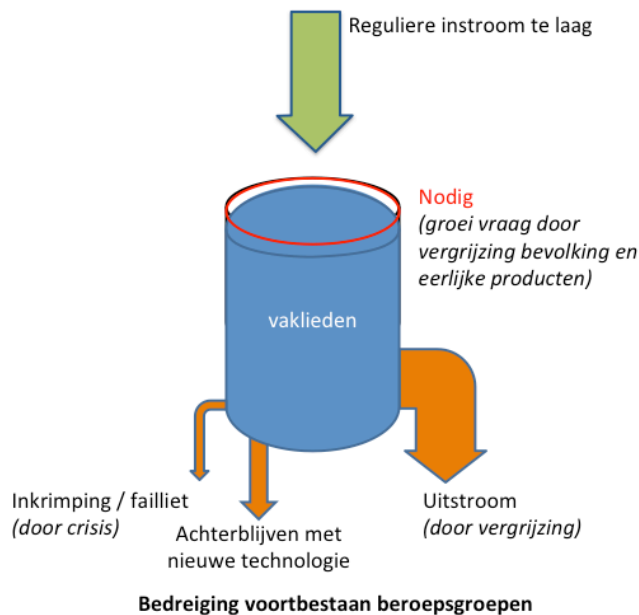
Conclusie Analyse Arbeidsmarkt Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap

De rapporten op het analyse niveau Ambachtelijke Sector en Specialistisch Vakmanschap laten zien dat goed opgeleide, betrokken en goed begeleide vakmensen van groot belang zijn voor het voortbestaan van de bedrijven. Voor geen ander deel van de economie is dit belang zo groot vanwege het (zeer) kleinschalige karakter van de bedrijven. Om de levensvatbaarheid van deze groepen in stand te houden moet de toestroom van nieuwe vakkrachten goed worden geborgd.

De arbeidsmarktanalyse op een meer algemeen niveau geeft aan dat er de komende jaren, hoewel er een zekere opgaande lijn is, nog weinig sprake zal zijn van groei. Er is echter wel sprake van een oplopende vervangingsvraag omdat door de vergrijzing vakkrachten uitstromen. Dit biedt de mogelijkheid om nieuwe vakmensen in te laten stromen en stelt oudere vakmensen in staat hun kennis op over te dragen. Het risico is dat wanneer de uitstroom niet wordt gecompenseerd met nieuwe instroom het voortbestaan van de beroepsgroepen ernstig wordt bedreigd.

Uit het geheel aan informatie, aangevuld met eigen analyses van SVGB en SOS Vakmanschap kunnen we de volgende maatregelen aangeven:

- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwantitatief** arbeidsmarktprobleem:
 - Op grond van extrapolatie van recent arbeidsmarktonderzoek is er voor de komende jaren sprake van een vervangingsvraag van meer dan 1000 personen per jaar;
 - In deze vervangingsvraag kan onvoldoende worden voorzien door een tekort aan reguliere instroom. Er resteert een gat van minimaal 250 personen.
- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwalitatief** probleem:
 - De werkzame vakkrachten moeten zoveel mogelijk voor de sector behouden blijven. Voor de nu werkzame vakkrachten geldt dat deze in toenemende mate te maken krijgen met technologische ontwikkelingen die een grote invloed hebben op het vak. Toekomstgerichte scholing en is van groot belang om mee te kunnen bewegen in de nieuwste ontwikkelingen.
 - Omscholing van de ene branche naar een kleinschalig specialistische branche vraagt extra effort door het overbrengen van specifieke



branchekennis en vaardigheden. Het figuur hiernaast schetst de samenhang van de knelpunten.

De problematiek laat zich het beste vergelijken met een vat (van vaklieden) wat harder leegloopt (oranje pijlen van uitstroom en uitval) dan volloopt (groene pijl van instroom).

Zonder voldoende instroom en goede opleidingen voor jongeren en goede bijscholing voor bestaande vakmensen komt het voortbestaan van bedrijven in gevaar, en daarmee de werkgelegenheid die direct en indirect tot stand wordt gebracht.

Analyse personeelsbehoefte optiekbranche

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- De werkgelegenheid loopt momenteel terug en er ontstaat een tekort aan BPV-plekken. De verwachting is wel dat - door het toenemend aantal 50-plussers - steeds meer Nederlanders gebruik zullen moeten maken van (optische) hulpmiddelen. Hierdoor zal naar alle waarschijnlijkheid in de toekomst de totale vraag wel weer toenemen.
- Daar komt bij dat verwacht wordt dat de komende jaren veel oudere werkzame personen zullen uitstromen. Dit zal in toenemende mate gevolgen hebben voor de functiebezetting op de arbeidsmarkt. In 2017 wordt al een gat op de arbeidsmarkt voorzien van zo'n 700 werkzame personen.
- Voor de periode tot 2022 wordt de totale arbeidvraag in de optiekbranche geraamd op 3310 banen. In de periode na 2017 is de vraag wat groter dan in de periode daarvoor. Dit komt met name doordat het effect van de uitstroom als gevolg van pensionering pas sterk tot uiting komen na 2017. Daarnaast is de uitbreidingsvraag ook groter voor die periode.

Een groot deel van de arbeidsvraag wordt veroorzaakt door personeel dat uitstroomt als gevolg van pensioen. De uitbreidingsvraag, overige uitstroom en openstaande vacatures bepalen verder de arbeidsvraag tot 2022.

Analyse scholingsbehoefte optiekbranche

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- Opticiens werken steeds meer met *digitale gezichtscanners en PD meters*. In de winkel wordt dan het gezicht gescand, vervolgens kan de klant digitaal een collectie brillen passen. De scangegevens van het gezicht bepalen welke brillen geschikt zijn.
- Een andere ontwikkeling in de optiekbranche is de *augmented reality-bril*. Deze futuristische bril met ingebouwde camera plaatst men boven de ogen en werkt

spraakgestuurd. Gebruikers ontvangen live informatie via diensten als Google. Deze internetcontent wordt vervolgens geprojecteerd op het netvlies via een lens. De bril zal waarschijnlijk eind 2014, begin 2015 zijn intrede doen in (optiek)winkels.

- Een andere actuele ontwikkeling is de opkomst van *3D brillen op sterkte*. Ook zijn er technologieën als *3D-printen* en *sensortechnologie* welke ook op de optiekbranche van (grote) invloed kunnen zijn.
- De branche legt aantoonbare vakdeskundigheid steeds meer vast zodat consumenten deze kunnen herkennen.

Analyse brancheteam SVGB:

De scholingsbehoefte in de branche ligt op dit moment vooral op het opfrissen en aanvullen van bestaande kennis en vaardigheden. Zowel nieuwe instroom in de reguliere opleiding als zittende beroepsbeoefenaren maken hier gebruik van. Met name de werknemers met een 'basisopleiding' versterken hun kennis en vaardigheden en daarmee hun arbeidsmarkt positie door cursussen te volgen die hen in de rol van assistent van een hoger gekwalificeerde functie kunnen brengen zoals de cursus voor contactlensassistent. Er wordt op dit moment nog geen scholing gevraagd die inspeelt op nieuwe technieken, materiaalontwikkelingen of veranderend ondernemerschap door online activiteiten.

Nieuwe ontwikkelingen zijn bijvoorbeeld de mogelijkheid om met je Iphone je ogen te meten en de toepassingsmogelijkheden van Googleglass. Een standaard oogmeting zou in de toekomst wel eens geen taak meer voor de opticiens zijn. Monturen en straks ook de brillenglazen kan de consument naar eigen inzicht laten printen en op termijn zelf printen. De verkoop van de bril als modeaccessoire zou wel een via andere kanalen kunnen gaan lopen. De consument heeft behoefte aan advies, maar gaat zelf op zoek naar het product. De opticiens kan zijn toegevoegde waarde leveren in gespecialiseerde metingen en wordt meer en meer een adviseur in zien en bemiddelaar in "zichtbeleving".

Scholing loopt niet vooruit op nieuwe ontwikkelingen omdat niet bekend is hoe die ontwikkelingen er uit gaan zien, maar bereidt altijd voor op wat er al is. Het is dus moeilijk om precies te bepalen in welke vorm je nieuwe trends en technologie kunt aanbieden in scholing.

Bovengenoemde zaken zijn voor de heer van Boxtel herkenbaar. Met als opmerking dat het tekort opgevangen kan worden door de instroom van leerlingen. Dit kan wel ten koste gaan van de kwaliteit omdat genoemde groep nog niet gelijk volledig inzetbaar is. Verder geeft van Boxtel aan dat om de kwaliteit van "ouderen" te behouden je hen ook iets moet bieden als een uitdaging. Denkend aan de mogelijkheden van de inzet van internetten behoefte van en als uitbreiding op de verkoop.

Vragen aan het bedrijfsleven:

A. Personeelsbehoefte

1. Personeelstekort of -overschot in de branche: wat denk je tussen nu en 5 jaar? (denk aan vergrijzing, invloed crisis, bezuinigingen op zorg, etc.)

De heer van Boxtel verwacht een tekort aan jonge instroom a.g.v. de vergrijzing. Met name in de jaren 70 en 80 zijn er veel bedrijven bij gekomen. Vooral de leidinggevenden uit die tijd gaan in de richting van de AOW gerechtigde leeftijd. Daardoor is vooral bij de ketens de leeftijdsopbouw van 50 plus waarneembaar. Hier zal het probleem van tekorten zich dan ook met name voordoen.

2. Welke mogelijkheden er zijn voor (welk type) zij-instromers bij andere beroepsgroepen in de sector om de tekorten op te vullen.

Vanuit de retail ziet van Boxtel mogelijkheden om mensen te laten instromen. Dit kan ook prima wanneer bedrijven een splitsing aanbrenge in werkzaamheden denkend aan werkplaatsactiviteiten, verkoop, administratie en refractie.

3. Vindt er ook uitstroom plaats om andere redenen, bv verouderde vakkennis/te weinig scholing(s-mogelijkheden), arbeidsvoorwaarden?

Van Boxtel geeft aan dat door het gegeven er geen CAO is, er weinig tot geen salarisverhogingen plaatsvinden en dat daarnaast het werken op zowel de zaterdagen, zondagen en de koopavonden er ook wellicht minder instroom plaatsvindt omdat dat vooral wat minder prettige arbeidsvoorwaarden zijn.

B. Scholingsbehoefte - vakinhoudelijk:

4. In welke mate en waar (functie niveau) is in de sector een gebrek aan kennis en vaardigheden op het gebied van "nieuwe" technieken (welke technieken)

Op het gebied van nieuwe technieken ziet van Boxtel een aandachtspunt richting internetgebruik en vooral online verkoop. Het gebruik van internet is hierbij wel bekend bij de werknemers echter hoe internet functioneel in te zetten onvoldoende. Met als voorbeeld hoe kom je op de eerste plaats via Google. Of het invoeren van reviews.

Verder vragen ook ziektekostenverzekeraars om gekwalificeerd personeel op het gebied van o.a. contactlenzen en medische toepassingen zoals de "Bandage lens".

5. wat is de aard van dit gebrek: hoe bedreigt dit de employability van de werkenden in de sector?

Men moet alert blijven op het gebied van nieuwe (technologische) ontwikkelingen en dit vraagt investeringen op het gebied van bij-nascholing om het personeel kwalitatief goed te kunnen blijven inzetten.

6. Wat zijn mogelijkheden om dit probleem op te lossen

Bij-nascholing van personeel. Met ook zeker certificering en mogelijk gaan werken met een sterrenstelsel, denkend aan Michel

Fielmann biedt zijn medewerkers veel bij-nascholing aan zowel op het vakinhoudelijk gebied als richting de klantcontacten. Tevens vindt certificering plaats en werkt men vanuit een opleidingsbeleidsplan en een POP voor de individuele medewerkers. Dit werkt prima en de POP's dienen als uitgangspunt voor de jaargesprekken.

Scholingsbehoefte - ondernemerschap :

7. In welke mate en waar (functie niveau) is in de sector een gebrek aan kennis en vaardigheden op het gebied van ondernemersvaardigheden zoals marketing en moderne communicatietechnologie zoals online klantcontact en online verkopen.
8. wat is de aard van dit gebrek: hoe bedreigt dit de employability van de werkenden in de sector?
9. Wat zijn mogelijkheden zijn er om dit probleem op te lossen

Ten aanzien van vraag 7 tm 9 is voor van Boxtel herkenbaar dat t.a.v. de ondernemersvaardigheden er een gebrek aan kennis is op het gebied van personeelsbeleid en arbeidsrecht. Hieraan wordt in de opleiding te weinig aandacht besteed. Evenals aan het goed uitvoeren van een research.

Men heeft zelf de ervaring met de inzetbaarheid van managers uit andere branches zoals de horeca branche. Hierbij heeft men wel een duidelijke splitsing aangebracht in taken. 1 persoon draagt de verantwoordelijkheid voor de BackOffice (niet optiek gerelateerde persoon) en de andere persoon met een optiek achtergrond draagt de verantwoordelijkheid voor de verkoop. Dit werkt goed echter een combinatie van 1 persoon in dezelfde functie met dus zowel taken op het gebied van BackOffice als verkoop werkt niet bij medewerkers zonder goede optiekachtergrond. Daarnaast is de inzet van bijvoorbeeld een dubbele leiding alleen mogelijk in de grotere zaken c.q. ketens.

Intern besteed men veel aandacht aan bij-nascholing voor managers op het gebied van communicatie en timemanagement.

Analyse personeelsbehoefte en scholingsbehoefte Technisch Oogheekundig Assistent en vragen voor raadpleging bedrijfsleven.

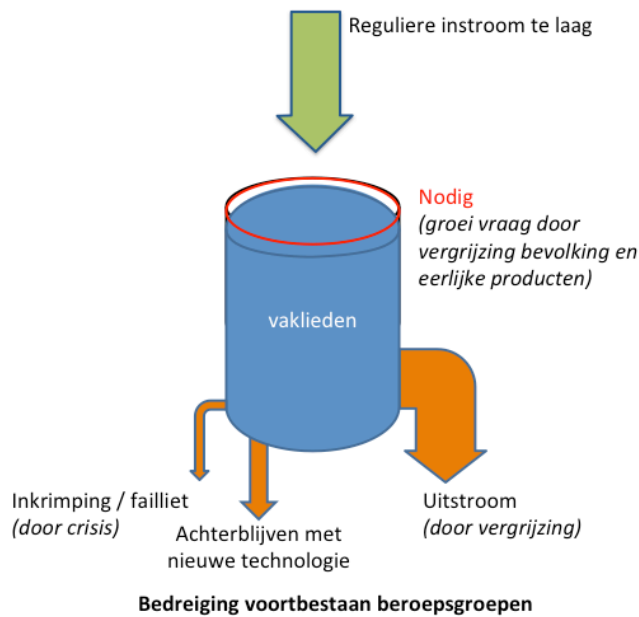
Conclusie Analyse Arbeidsmarkt Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap

De rapporten op het analyse niveau Ambachtelijke Sector en Specialistisch Vakmanschap laten zien dat goed opgeleide, betrokken en goed begeleide vakmensen van groot belang zijn voor het voortbestaan van de bedrijven. Voor geen ander deel van de economie is dit belang zo groot vanwege het (zeer) kleinschalige karakter van de bedrijven. Om de levensvatbaarheid van deze groepen in stand te houden moet de toestroom van nieuwe vakkrachten goed worden geborgd.

De arbeidsmarktanalyse op een meer algemeen niveau geeft aan dat er de komende jaren, hoewel er een zekere opgaande lijn is, nog weinig sprake zal zijn van groei. Er is echter wel sprake van een oplopende vervangingsvraag omdat door de vergrijzing vakkrachten uitstromen. Dit biedt de mogelijkheid om nieuwe vakmensen in te laten stromen en stelt oudere vakmensen in staat hun kennis op over te dragen. Het risico is dat wanneer de uitstroom niet wordt gecompenseerd met nieuwe instroom het voortbestaan van de beroepsgroepen ernstig wordt bedreigd.

Uit het geheel aan informatie, aangevuld met eigen analyses van SVGB en SOS Vakmanschap kunnen we de volgende maatregelen aangeven:

- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwantitatief** arbeidsmarktprobleem:
 - Op grond van extrapolatie van recent arbeidsmarktonderzoek is er voor de komende jaren sprake van een vervangingsvraag van meer dan 1000 personen per jaar;
 - In deze vervangingsvraag kan onvoldoende worden voorzien door een tekort aan reguliere instroom. Er resteert een gat van minimaal 250 personen.
- Het Kleinschalig Specialistisch Vakmanschap kent een **kwalitatief** probleem:
 - De werkzame vakkrachten moeten zoveel mogelijk voor de sector behouden blijven. Voor de nu werkzame vakkrachten geldt dat deze in toenemende mate te maken krijgen met technologische ontwikkelingen die een grote invloed hebben op het vak. Toekomstgerichte scholing en is van groot belang om mee te kunnen bewegen in de nieuwste ontwikkelingen.
 - Omscholing van de ene branche naar een kleinschalig specialistische branche vraagt extra effort door het overbrengen van specifieke branchekennis en vaardigheden.



Het figuur hiernaast schetst de samenhang van de knelpunten.

De problematiek laat zich het beste vergelijken met een vat (van vaklieden) wat harder leegloopt (oranje pijlen van uitstroom en uitval) dan vult (groene pijl van instroom).

Zonder voldoende instroom en goede opleidingen voor jongeren en goede bijscholing voor bestaande vakmensen komt het voortbestaan van bedrijven in gevaar, en daarmee de werkgelegenheid die direct en indirect tot stand wordt gebracht.

Analyse Technisch Oogheekundig Assistent voor personeelsbehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- Tot 2011 maakte SVGB gebruik van eigen onderzoek naar vacatures binnen de branches. In 2012 is SVGB overgestapt naar een andere methode van inventariseren van vacatures. Er wordt gebruik gemaakt van Jobfeed, een internet vacaturespider, welke door de gezamenlijke kenniscentra wordt ingekocht. Het instrument telt op geautomatiseerde wijze vacatures op internet en vermenigvuldigd dit aantal met een factor. Deze factor is een correctiefactor die sectorspecifiek is en gebaseerd is op onderzoek. Er wordt onder meer gecorrigeerd voor het feit dat niet alle vacatures op internet verschijnen. In het laatste kwartaal van 2012 zijn er door Jobfeed 90 vacatures gevonden voor TOA's.
- De vraag naar oogzorg verdrievoudigt de komende tien jaar als gevolg van nieuwe behandelmogelijkheden, de toename van diabetes en de vergrijzing. Mogelijk zal nieuwe aanwas nodig zijn.

Analyse Technisch Oogheekundig Assistent voor scholingsbehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- Sinds april 2012 is de registratie en de accreditatie van deskundigheidsbevorderende activiteiten voor TOA's officieel geregeld en ondergebracht bij KABIZ
- Er komen kansen voor TOA's om zich meer te profileren: TOA's zijn nu alleen nog maar werkzaam in de tweedelijns zorg, mogelijk zijn zij gezien taakherschikking in de toekomst ook in de eerste lijn inzetbaar.
- Vanuit de beroepsvereniging van de TOA vindt via de landelijke TOA dagen kennisuitwisseling en uitwisseling van best practices plaats.

Analyse brancheteam SVGB:

De Technisch Oogheekundig Assistent krijgt in de praktijk steeds meer te maken met een uitbreiding van haar takenpakket. Voor de Technisch Oogheekundig Assistent is het dan ook

van groot belang blijvend te werken aan haar deskundigheidsbevordering en persoonlijke ontwikkeling. Dit vanuit het idee dat deskundigheidsbevordering bijdraagt aan het welzijn van de patiënt, de kwaliteit van het werk en de dienstverlening. Met een gericht cursusaanbod en daarbij certificering kan de kwaliteit (tbv registratie kwaliteitsregister KABIZ) van de uitvoering van de handelingen goed bewaakt worden en heeft de werksetting optimaal inzetbare medewerkers.

Samen met de DHTA wil de OFN (Oogheekundige Fotografie Nederland) aan de slag om (nieuw) en cursorisch scholingsaanbod voor de Technisch Oogheekundig Assistenten verder te ontwikkelen en uit te voeren. De NVTOA (branchevereniging TOA) en de industrie zullen hier ook nauw bij betrokken worden. Mede gezien het feit dat de NVTOA registratie van de Technisch Oogheekundig Assistenten in het kwaliteitsregister vanuit KABIZ van groot belang vinden. Vanuit dit register worden bij-nascholingen geaccrediteerd.

Interview met:

Rita Kaper Bongers Teamleider polikliniek KNO en Oogheelkunde Flevoziekenhuis en voorzitter NVTO

Analyse voor ESF

Datum 08-07-2014

Door: Carla Janssen

Analyse TOA voor personeels/instroombehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

Analyse Technisch Oogheelkundig Assistent voor personeelsbehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- Tot 2011 maakte SVGB gebruik van eigen onderzoek naar vacatures binnen de branches. In 2012 is SVGB overgestapt naar een andere methode van inventariseren van vacatures. Er wordt gebruik gemaakt van Jobfeed, een internet vacaturespider, welke door de gezamenlijke kenniscentra wordt ingekocht. Het instrument telt op geautomatiseerde wijze vacatures op internet en vermenigvuldigd dit aantal met een factor. Deze factor is een correctiefactor die sectorspecifiek is en gebaseerd is op onderzoek. Er wordt onder meer gecorrigeerd voor het feit dat niet alle vacatures op internet verschijnen. In het laatste kwartaal van 2012 zijn er door Jobfeed 90 vacatures gevonden voor TOA's.
- De vraag naar oogzorg verdrievoudigt de komende tien jaar als gevolg van nieuwe behandelmogelijkheden, de toename van diabetes en de vergrijzing. Mogelijk zal nieuwe aanwas nodig zijn.

Met betrekking tot bovenstaand geeft mevrouw Kaper aan zich te verbazen over het aantal vacatures van 90 in het laatste kwartaal van 2012. Zij herkent dit niet en het lijkt haar veel bovendien is de vraag naar gediplomeerde TOA's veel groter dan de vraag naar leerling TOA's. Deze ontwikkeling is ook zichtbaar vanuit de detacheringsbureau's die gediplomeerde TOA's zoeken. Ten aanzien van hoeveel nieuwe aanwas nodig is geeft mevrouw Kaper aan dit niet te kunnen beantwoorden. Dit omdat de NVTOA zich hier nog niet op gericht heeft. Duidelijk is wel dat er jaarlijks 13-17 TOA's uitstromen vanuit de opleiding. Dit is dus wel een bekend gegeven. Wellicht kan er ook wat verwarring ontstaan als men zoekt op TOA's omdat de groep van technisch assistenten (dus geen technisch oogheelkundig assistenten) hier ook toe behoort.

Analyse Technisch Oogheelkundig Assistent voor scholingsbehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- Sinds april 2012 is de registratie en de accreditatie van deskundigheidsbevorderende activiteiten voor TOA's officieel geregeld en ondergebracht bij KABIZ
- Er komen kansen voor TOA's om zich meer te profileren: TOA's zijn nu alleen nog maar werkzaam in de tweedelijns zorg, mogelijk zijn zij gezien taakherschikking in de toekomst ook in de eerste lijn inzetbaar.

- Vanuit de beroepsvereniging van de TOA vindt via de landelijke TOA dagen kennisuitwisseling en uitwisseling van best practices plaats.

Mevrouw Kaper geeft aan dat de landelijke TOA dagen nu ook in samenwerking met ziekenhuizen kan worden georganiseerd. De komende TOA dag van 31 oktober a.s. vindt plaats in samenwerking met het UMCU. Opvallend is wel dat nu duidelijk wordt dat de TOA's de vereiste geaccrediteerde punten wel kunnen behalen bij regelmatig bezoek van de TOA dagen en bijvoorbeeld de SAFE dag maar men heeft duidelijk meer moeite met het behalen van de niet geaccrediteerde punten behalen echter de niet geaccrediteerde punten minder. Inmiddels zijn zo'n 60- 80 TOA's geregistreerd.

Analyse brancheteam SVGB:

De Technisch Oogheekundig Assistent krijgt in de praktijk steeds meer te maken met een uitbreiding van haar takenpakket. Voor de Technisch Oogheekundig Assistent is het dan ook van groot belang blijvend te werken aan haar deskundigheidsbevordering en persoonlijke ontwikkeling. Dit vanuit het idee dat deskundigheidsbevordering bijdraagt aan het welzijn van de patiënt, de kwaliteit van het werk en de dienstverlening. Met een gericht cursusaanbod en daarbij certificering kan de kwaliteit (tbv registratie kwaliteitsregister KABIZ) van de uitvoering van de handelingen goed bewaakt worden en heeft de werksetting optimaal inzetbare medewerkers.

In samenwerking met de NVTOA en de industrie werkt de DHTA het cursorisch scholingsaanbod voor de Technisch Oogheekundig Assistenten verder uit. Mede gezien het feit dat de NVTOA registratie van de Technisch Oogheekundig Assistenten in het kwaliteitsregister vanuit KABIZ van groot belang vinden. Vanuit dit register worden bij-nascholingen geaccrediteerd.

Mevrouw Kaper geeft aan dat zorgverzekeraars bij de toekenning van het predikaat voorkeursziekenhuis en bij de gunning van de cataract operaties gekwalificeerd personeel als aandachtspunt hebben. Herkenbaar in best practice en best price. Het is dus van belang dat de beroepsbeoefenaar aan kan tonen dat hij ingeschreven is in een kwaliteitsregister. Ook de oogartsen zelf registreren al jaren de postoperatieve uitkomsten van cataract operaties betreffende de complicaties. Vergelijking targets en uitkomsten.

Vragen aan het bedrijfsleven:

A. Personeelsbehoefte

1. Personeelstekort of -overschot in de branche: wat denk je tussen nu en 5 jaar? (denk aan vergrijzing, invloed crisis, bezuinigingen op zorg, etc.)
Mevrouw Kaper verwacht wel een groei naar toename van personeel binnen de oogzorg en taakherschikking. Welke beroepsbeoefenaren (meer) nodig zijn is nog niet geheel duidelijk. Duidelijk is wel dat een toename ook ten koste kan gaan van de beroepsgroep van de TOA's. Dit door invulling van taken door andere beroepsbeoefenaren. En zoals we nu al kunnen zien nieuwe beroepsgroepen zich ook aandienen zoals de Physician Assistant binnen de oogzorg. Hij houdt zich bezig met prikken van bv Avastin en controle van (laser)behandelingen. Door de bezuinigingen is er wel minder mogelijkheid om bij-nascholing te volgen.
2. Welke mogelijkheden er zijn voor (welk type) zij-instromers bij andere beroepsgroepen in de sector om de tekorten op te vullen.

Tekorten worden in sommige ziekenhuizen opgevuld doorde inzetbaarheid van doktersassistenten of ZZP er' s in de rol van TOA. Ook ziet men dat optometristen taken van TOA's uitvoeren.

3. Vindt er ook uitstroom plaats om andere redenen, bv verouderde vakkennis/te weinig scholing(s-mogelijkheden), arbeidsvoorwaarden?
Uistroom van TOA's vindt soms ook plaats als een TOA haar opleiding niet kan behalen. Wat een lastige situatie betreft omdat zij elders dan ook geen werkplek kan vinden.

B. Scholingsbehoefte - vakinhoudelijk:

4. In welke mate en waar (functie niveau) is in de sector een gebrek aan kennis en vaardigheden op het gebied van "nieuwe" technieken (welke technieken)
Op het gebied van nieuwe technieken zoals toediening van intravitreale injecties en imaging technieken en de toepasbaarheid van premium implantlenzen is bij-nascholing van belang. Als verder de praktijk niet investeert in nieuwe apparatuur t.a.v. beeldvormende technieken gaat de kennis op dit gebied ook achteruit.
5. wat is de aard van dit gebrek: hoe bedreigt dit de employability van de werkenden in de sector?
Nieuwe technieken en mogelijkheden. Evenals lensmetingen. Zie ook punt 4.
6. Wat zijn mogelijkheden zijn er om dit probleem op te lossen?
Aan bieden van bij-nascholing door TOA-dagen, training on the job, cursussen en volgen van symposia/congressen.

Scholingsbehoefte - ondernemerschap :

Dit item is niet van toepassing op de beroepsgroep van de TOA's.

Digitale dossiervorming zien we wel waar interne bij-nascholingen voor worden gevolgd.

7. In welke mate en waar (functie niveau) is in de sector een gebrek aan kennis en vaardigheden op het gebied van ondernemersvaardigheden zoals marketing en moderne communicatietechnologie zoals online klantcontact en online verkopen?
8. wat is de aard van dit gebrek: hoe bedreigt dit de employability van de werkenden in de sector?
9. Wat zijn mogelijkheden zijn er om dit probleem op te lossen?

Aanvullende opmerking: veel ziekenhuizen participeren binnen het oogzorgnetwerk en moeten ook voldoen aan de interne NIAZ eisen. Wat aantoonbare kwaliteit van handelen vraagt.

Interview met:
Dorien Verdier en Renzo Vonk, Vakschool SINTLucas
15 april 2014
Analyse voor ESF

Analyse creatieve techniek voor personeels/instroombehoefte:

Overgenomen uit het Arbeidsmarkt onderzoek SVGB:

- *Ongeveer 60 % van de werkzame personen in de branche was in 2010 ouder dan 45 jaar.*
- *Landelijk ligt de vergrijzing circa 20% lager dan in de creatief technische beroepen.*
- *Dit hoge percentage in combinatie met het aantal zzp'ers in de branche maakt dat het voor de branche zeer belangrijk blijft om aandacht te besteden aan nieuwe instroom van jongeren.*

Dorien en Renzo vormen vanuit de SINTLucas de verbinding met de buitenwereld, de bedrijven en ZZP-ers. Zij signaleren dat er bij met name de een-pitters te weinig drive aanwezig is om te vernieuwen, en er zijn dien tengevolge ook weinig tot geen ondernemers die personeel aantrekken. Dit kent naar hun inzicht een aantal oorzaken: enerzijds de vergrijzing waardoor er weinig animo is om nog te investeren voor de toekomst, anderzijds het afgesloten zijn van contacten met andere creatieve beroepsbeoefenaren waardoor er ook weinig inspiratie ontstaat om te vernieuwen. Daarnaast is het budget om te vernieuwen ook zeer beperkt, want het inkomen van een gemiddelde creatief vakman ligt vaak onder modaal.

Toch is er weldegelijk arbeidsmarktperspectief, maar dan met name voor breed opgeleide creatieve vakmensen die over de grenzen van een bestaand beroep heen kunnen kijken en werken, de zogenoemde "cross-overs". De opleidingen aan SINTLucas bereiden de nieuwe instromers voor op de arbeidsmarkt door ze meer mogelijkheden tijdens de opleiding aan te bieden dan de tot noch toe gangbare afgebakende beroepen zoals keramist, hoedenmaker, tassenmaker of b.v. ambachtelijk schoenmaker. Over de grenzen van de beroepen heen, en met inzet van nieuwe technieken, zoals b.v. 3D-printing worden in een speciaal FABLAB op school of binnen het netwerk aangeboden.

Analyse creatieve techniek voor scholingsbehoefte:

Analyse brancheteam SVGB:

Wil de creatief vakman toekomst hebben, dan kan dit alleen worden bereikt als het kwaliteitsbewustzijn ten aanzien van geleverde producten hoog is, en deze producten zich onderscheiden van een gelijksoortig aanbod dat via confectiemethoden wordt gefabriceerd. Er moet dus geïnvesteerd worden om bestaande kennis en vakdeskundigheid op een hoger niveau te brengen, met name op gebied van nieuwe technieken en marketing: upgrading van de zittende beroepsgroep.

SINTLucas overweegt een scholingsaanbod te ontwikkelen waarbij er sprake is van een soort "smeltkroes" waarin de zittende beroepsgroep de mogelijkheid krijgt om, net als de nieuwe instroom in de opleidingen, over de grenzen van het eigen beroep heen te

kijken. In contact met beroepsbeoefenaren uit andere disciplines onderzoeken ze gezamenlijk de mogelijkheden die andere materialen en technieken bieden, en op welke wijze ze hun aanbod aantrekkelijker voor de consument kunnen maken. Daarnaast kunnen ze van elkaar leren hoe de markt bewerkt kan worden. Dit alles onder begeleiding van deskundige trainers die er zorg voor dragen dat het proces gevoed en begeleid wordt.

Ook een aanbod van Masterclasses op een specifiek vakgebied is een van de opties die men wil bieden, eventueel aangevuld met nieuwe technieken.

Als laatste element wordt genoemd de her-introductie van oude technieken die dreigen verloren te gaan door het uittreden van vakmensen die als laatste deze technieken beheersen. Enerzijds is dit bedoeld voor het behoud van deze technieken, anderszijds ook vanwege de noodzakelijke upgrading, want vaak zijn deze oude technieken zeer waardevol voor het behoud van vakmanschap in het algemeen.

Technology Assessment Kleinschalige Beroepsgroepen

*in opdracht van
SVGB*

Eindrapportage

Referentie : FIN_01_110214_038

Neo Fumane

Ir. Tom Verheijen

11 februari 2014

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	4
2. PROJECTBENADERING TECHNOLOGY ASSESSMENT	5
2.1. PROCES CLASSIFICATIE	9
2.2. PROCESSTAPPEN	10
2.3. TECHNOLOGIE CLASSIFICATIE	10
3. INNOVATIEGROEPEN	13
4. TOEKOMSTVISIE SPECIALISTISCH VAKMANSCHAP	23
Referenties	27
Bijlage 1 – BEGRIPPENLIJST (ALFABETISCH)	28

Verslag

Vergadering	Sectorcommissie OT - OST 04-02-2014
Aanwezig	De heren J. Haagen (voorzitter), L. Klaus, J. ter Haar, W. Schilperoord en W. de Vries en mevrouw L. van Dijk
Niet aanwezig	Mevrouw A. Postma, de heren G.J. Heemskerk en R. Jansen
Notulist	Mevrouw De Beer
Pagina(s)	1 van 4

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 14.40 uur. Voor agendapunt 7 en 8 komen de heren De Vries en Schilperoord aan tafel zitten.

2. Mededelingen en ingekomen stukken

Er zijn geen mededelingen of ingekomen stukken.

Men concludeert dat ondanks de afwezigen er voldoende draagvlak is om besluiten te nemen. Validatie van het kwalificatiedossier is mogelijk. De heer Ter Haar merkt op dat alle onderdelen zijn besproken in de werkgroep. Op basis van deze overleggen is dit dossier opgesteld dat voor toets B van de toetsingskamer is geaccepteerd. Het voorstel is dat de sectorcommissie een mandaat geeft aan de werkgroep voor eventuele aanpassingen die uit de toets naar voren komen.

3. Conceptverslag d.d. 29 oktober 2013 en ondertekening vergadering van 11 juni 2013

De verslagen worden vastgesteld en ondertekend.

Actielijst

Actiepunt 1 kan van de actielijst af.

Actiepunt 2: De heer Ter Haar vraagt dit na bij mevrouw Postma. Het actiepunt blijft staan.

Actiepunt 3: Er is een leerlingentevredenheidsonderzoek geweest. Hieruit blijkt dat zaken ook voor de leerlingen niet helder zijn. De communicatie wordt verbeterd in trajectplanner. De heer Ter Haar meent dat dit punt kan worden meegenomen in het klanttevredenheidsonderzoek. Het blijft op de actielijst staan.

Actiepunt 4: De heer Haagen heeft niets ontvangen. Het actiepunt blijft staan.

Actiepunt 5: Dit is in de paritaire commissie besproken. Daar was weerstand tegen het op deze manier omgaan met de rol van de praktijkopleider. Het onderwerp is even geparkeerd. Het probleem ontstaat als leerlingen bij een praktijkopleider zonder diploma werken. De onderwijsgeleding van de paritaire commissie wilde dit probleem niet tackelen en gaf aan dat het een probleem van het onderwijs mag zijn. De heer Ter Haar wil proberen er afzonderlijk per school en per casus over te spreken. Dan kan toestemming voor een eventuele uitzondering in de sectorcommissie worden gegeven en wordt het niet een algemene maatregel. Voorlopig doet de heer Ter Haar er niets mee. De sectorcommissie is het hiermee eens. Het punt kan van de actielijst af.

Actiepunt 6 wordt aangehouden tot de volgende vergadering. Omdat de sectorcommissie een aflopende zaak is kunnen de zittingsduren worden verlengd. Rond juni verwacht de SVGB een beter beeld te hebben over hoe de sectorkamers gaan functioneren. De toekomstige rol die de sectorcommissie zal hebben, wordt dan ook duidelijker.

4. Informatie uit het bedrijfsleven

De heer Haagen heeft een mail van de heer Jansen gekregen. Men is binnen de branche intensief bezig met cursorisch onderwijs. Er zijn gesprekken met Dutch HealthTec Academy en de SVGB.

5. Informatie uit het onderwijs

Dutch HealthTec Academy

De heer Klaus geeft aan dat er geen eerste jaar op niveau 2-3 is gestart. Er is wel begonnen met een derde jaar op niveau 4. Het is spannend of dit in september weer het geval is. De afname van leerlingen is zorgelijk. Als de opleiding een contract cursus wordt is er aan het einde van de opleiding geen officieel erkend diploma meer. De keuzevrijheid voor leerlingen wordt dan wel groter en dat kan weer kansen bieden. De heer Haagen meent dat zonder onderwijs de branche uitholt.

Tijdens de open dag waren bezoekers geïnteresseerd, maar zij gaven wel aan dat zij een opleiding willen volgen waarmee zij een baan kunnen vinden. Men is afwachtend door de onzekerheid over de vergoedingen die verzekeraars geven. Vacatures blijven ook uit omdat nieuw personeel pas wordt aangenomen als de ervaren oudere kracht weg is.

Fontys Hogescholen

Mevrouw Van Dijk hoort verontruste geluiden omdat men met een niveau 4-diploma niet meer in de paskamer mag werken. Leerlingen willen de hbo-opleiding in deeltijd doen, maar dat kan niet. Op dit moment wordt de opleiding alleen voltijds aangeboden. Daarmee komt de doorstroming naar het hbo in het geding. Mevrouw Van Dijk acht de kans niet groot dat veel mensen hun baan opzeggen om vier jaar hbo te doen. De opleiding in deeltijd aanbieden is lastig omdat deze deeltijdopleidingen maar vier jaar mogen duren. Ontbrekende kennis moet met een EVC worden aangetoond. Ook mag de hbo-praktijk van de examencommissie niet vervangen worden door de mbo-4 praktijk. De heer Ter Haar vraagt of een tussenjaar een oplossing kan zijn. Volgens mevrouw Van Dijk lukt dat niet gezien het aantal uren dat men mist. Vooral de theorie is veel meer dan in een tussenjaar gegeven kan worden.

De heer Haagen merkt op dat in de branche de eisen worden opgerekt. Dit kan averechts werken. Bij de opticiens is door verhoging van de eisen het opleidingsniveau van de opticiens omlaaggegaan. Bij Dutch HealthTec Academy wordt nu nagedacht over cursussen om de kennislacune tussen de opticiens en de hbo-optometrist te dichten. Dit kan ook in deze branche een probleem worden.

Er is gestart met 65 studenten. Er is sprake van een stabilisatie. In het 2^{de} jaar zijn er 30 leerlingen van wie 1/3 schoentechiek heeft gekozen. Hier is men blij mee. Voor het hbo geldt dat men zich in beginsel voor 1 mei moet aanmelden en dat een studiekeuzecheck verplicht is. Deze mogen aankomende studenten maximaal voor 3 opleidingen doen. Binnen Fontys zijn de uitkomsten adviezen. Ook bij rood licht kan de leerling beginnen. Na 1 mei aanmelden mag, maar dan wordt er geen studiekeuzecheck meer gedaan. De paramedische hogeschool heeft echter besloten om ook na 1 mei de studiekeuzecheck aan te bieden.

Begin november is mevrouw Van Dijk naar Vietnam geweest om te kijken naar de mogelijkheden om daar een opleiding orthopedische schoentechiek van achttien maanden te starten. Iemand van de hogeschool gaat er twee jaar wonen om deze praktijkvorm te geven. Vanuit Fontys wordt de theorie bewaakt. De deelname van Dutch HealthTec Academy wordt gevraagd voor sommige specialismen. De opleiding is Engelstalig en ook als zij uiteindelijk geen diploma halen, is het wel de bedoeling dat alle studenten na afloop hebben geleerd een schoen te maken.

6. Informatie vanuit de SVGB

- Opleiden voor de toekomst

De heer Ter Haar licht toe dat bij een heroriëntatie op taken ca. twee jaar geleden binnen de SVGB opnieuw is bevestigd dat men als kenniscentrum de duurzame plicht heeft om verder te kijken dan alleen het opstellen van het kwalificatiedossier. Vanuit de optiekbranche waren geluiden te horen dat nieuwe technologische ontwikkelingen het werk in grote mate zouden kunnen veranderen. De SVGB heeft daarop besloten om de impact van technologische ontwikkelingen in de breedte te onderzoeken voor alle branches. Een innovatietechnoloog is gevraagd om deze ontwikkelingen in kaart te brengen. Vorige week donderdag heeft hij op het innovatiecongres zijn bevindingen gepresenteerd. Nu moet er een verdiepingsslag worden gemaakt per werkveld. Ook voor OT-OST zoekt het de SVGB de medewerking van deskundigen om de mogelijke gevolgen van deze ontwikkelingen voor het werk van zadelmakers en schoenherstellers verder in kaart te brengen.

Deze focus op technologische ontwikkelingen heeft een relatie met het sectorplan. Minister Asscher wil via deze plannen investeren in de duurzame inzetbaarheid van de huidige werknemers en in de instroom van nieuwe werknemers. Hiervoor moet een sectorplan worden geschreven, maar daarin moet dan meer worden opgenomen dan scholing alleen. Daarom gaat de SVGB door met het innovatieverhaal en wordt er een sectorplan specialistisch vakmanschap opgesteld.

Een belangrijk onderdeel van het sectorplan is een arrangement voor de werkgever. De ervaring leert dat als er een goed aanbod is van kandidaten werkgevers latente arbeidsplaatsen beschikbaar stellen. In het arrangement

zorgt de SVGB ervoor dat werkgevers – dankzij een voorselectie die door de SVGB is gedaan – alleen hoeven te kiezen uit geschikte kandidaten. Ook worden zorgen bij werkgevers weggenomen door hen de mogelijkheid te bieden om kandidaten tijdens de stageperiode kosteloos op te leiden. De SVGB staat garant voor de begeleiding op de werkplek, en aanvullende training tijdens de stageperiode. Voorwaarde is wel dat de werkgever de kandidaat na de stage een contract aanbiedt. Dit contract mag voor bepaalde tijd zijn. Volgens dit concept zijn er in het verleden al ruim driehonderd mensen in de optiek opgeleid.

Daarnaast zet het sectorplan in op het behoud van oudere vakkrachten. Voor veel werkgevers betekent het in dienst hebben van een oudere vakkracht vaak uitstel van het aannemen van nieuw personeel. De oudere medewerker kan echter ook worden ingezet voor de scholing van nieuw personeel.

Het derde punt dat naar voren komt in het sectorplan is de bemiddeling van werk naar werk. De SVGB bemiddelt in dit geval naar een andere plek.

Een vierde punt waarop wordt ingezet is duurzame scholing. Er is een bedrag beschikbaar voor alle scholing die duurzame inzetbaarheid stimuleert. Het ministerie wil dan wel weten welk probleem wordt opgelost. Dat kan zijn dat de werknemer behouden blijft voor het vak. In dit kader kan de ontwikkeling van nieuwe technologieën of certificering een rol spelen.

Het laatste punt dat wordt benoemd in het sectorplan is een vervolg op de pilots vanuit SOS Vakmanschap. Er lopen pilots die in 2015 worden geëvalueerd. Dan komen de pilots voorlopig stil te liggen, maar er zijn wel zestig aanvragen die men niet een jaar op de plank wil laten liggen. Daarom wordt een vervolg van de pilots opgenomen in het sectorplan.

De heer Ter Haar verzoekt de aanwezigen om aanvullende ideeën voor het sectorplan aan hem door te geven, zodat hij het kan meenemen in zijn gesprekken met het ministerie. De vervolgspraken zijn in februari en maart. Het plan wordt in april ingestuurd en moet uiterlijk drie maanden later geaccordeerd worden. Daarom heeft de heer Ter Haar eventuele input het liefst eind volgende week. De heer Ter Haar hoopt eind mei uitsluitel te krijgen. Dan kunnen in de tweede helft van het jaar de activiteiten met cofinanciering worden opgezet. Het sectorplan loopt in ieder geval tot en met 2015. De heer Ter Haar sluit een doorloop in 2016 niet uit. Het sectorplan zal regelmatig op de agenda van de sectorcommissie terugkomen.

7. Herziening kwalificatiestructuur SVGB

Validatie kwalificatiedossier

De kwalificatiedossiers zijn in een nieuw format gegoten met een basis- en profieldeel. Het resultaat van de werkgroep ligt nu voor. De sectorcommissie wordt gevraagd de paritaire commissie hierover te adviseren. De heer Haagen merkt op dat er vanuit de branche is meegedacht en toestemming is verleend. De heer De Vries vraagt de sectorcommissie het kwalificatiedossier te valideren en de werkgroep het mandaat te geven om eventuele aanpassingen die na de toets door de sectorkamer worden gevraagd door te voeren. De sectorcommissie is akkoord.

Keuzedelen

Er moeten meerdere keuzedelen van de minister in het kwalificatiedossier worden opgenomen. Daarom zijn er naast de dossierspecifieke keuzedelen ook algemene keuzedelen die men kan opnemen om formeel aan de eis van het ministerie te voldoen. Scholen zijn niet verplicht de keuzedelen aan te bieden. De heer De Vries wil van de sectorcommissie weten of de voorgestelde keuzedelen goed aansluiten op de doelen. Ook hier wordt een advies gevraagd van de sectorcommissie dat aan de paritaire commissie wordt voorgelegd. Om extra werk te voorkomen worden alleen de keuzedelen die door de sectorcommissie worden aangewezen, voorgelegd aan de werkgroep. De heer De Vries geeft de sectorcommissie het advies om rekenen en Nederlands op niveau 3F op te nemen. De doorstroom naar niveau 4 wordt hierdoor gemakkelijker. Voor leerlingen die niet zullen slagen voor 3F is er door dit keuzedeel extra tijd beschikbaar voor rekenen en Nederlands waardoor zij wellicht wel het vereiste niveau 2F kunnen halen.

De heer Haagen geeft aan hier geen uitspraak over te kunnen doen omdat het een branche-uitspraak is. De heer De Vries merkt op dat een aantal keuzedelen al in het kwalificatiedossier staan en dat de keuzedelen geen onderdeel meer zijn van de kwalificering. Leerlingen moeten een keuzedeel doen, maar alleen als zij ervoor slagen wordt het vermeld op het diploma. Er zit niet veel risico aan het opnemen van keuzedelen en er is geen limiet aan het aantal keuzedelen dat mag worden opgenomen. Sommige specifieke keuzedelen kunnen ook vervangen worden door algemene keuzedelen. De heer Haagen stelt voor om er namens de branche deze week op terug te komen. De heer De Vries wil graag zo spoedig mogelijk uitsluitel, zodat hij de wens van de sectorcommissie mee kan nemen naar de paritaire commissie. **(actie)**

8. Gebruikerstest / praktijktest kwalificatiestructuur

Bespreking van de vragen voor de praktijktest

- Onderwijs

Antwoord op vraag 1: Er zijn voldoende keuzedelen beschikbaar.

Antwoord op vraag 2: Dit is geen probleem.

Antwoord op vraag 3: Er is geen BOL. Voor BBL is het niet te programmeren.

Antwoord op vraag 4: Volgens de heer De Vries is het lastig om in de BBL keuzedelen te programmeren, omdat er sprake is van een vol programma en leerlingen een beperkte tijd op school hebben. De heer Klaus meent dat dit wel meevalt. Sommige keuzedelen waaronder de voorbereiding op het hbo kunnen eruit worden gehaald. De heer Schilperoord concludeert dat dus niet alle keuzedelen te programmeren zijn. De heer Klaus zegt dat het wel kan, maar niet realistisch is. De tijd die besteed wordt aan de keuzedelen staat vast. Dit is 15%. Als gevolg daarvan zal er meer zelfstudie zijn. Bij veel praktijklessen wordt het wel een knelpunt.

Op sommige keuzedelen zal niet worden ingeschreven. De heer Haagen voegt toe dat het niet kan binnen de beschikbare tijd van de opleiding. De heer De Vries concludeert dat er voldoende keus is voor de leerlingen om er een aantal keuzedelen uit te pakken. Het keuzedeel ondernemerschap is niet goed te programmeren en de tijd die door de keuzedelen in beslag wordt genomen, gaat ten koste van de kwalificatie.

Antwoord op vraag 5: Voor leerlingen met een vmbo-vooropleiding zijn de eisen met betrekking tot vreemde talen lastig. Volgens de sectorcommissie zijn de eisen voor een aantal leerlingen die schoentechiek volgen lastig te halen. Dit geldt niet voor orthopedische techniek.

Antwoord op vraag 6: Dit is niet van toepassing, want er zijn geen wettelijke beroepseisen.

- Organisatorisch

Door kleinschaligheid is de organisatie altijd lastig, maar dit heeft niets met het kwalificatiedossier te maken. Het is moeilijk om de opleiding aan te passen aan grotere groepen studenten. Het beroep is specialistisch en dat wordt weerspiegeld in het kwalificatiedossier.

- BPV

Dit vormt geen probleem.

- Examinering

De kosten van de materialen zijn hoog en dat is zorgelijk. De heer Ter Haar merkt op dat het risicovol is om dit zo op te schrijven. Men moet voorkomen dat het kwalificatiedossier aangepast moet worden. Volgens de heer De Vries kan men het ook van de andere kant bekijken. Deze opmerking kan ook voeding geven aan het inzicht dat specialistisch onderwijs extra financiering moet krijgen. Besloten wordt het antwoord als volgt te formuleren: Het kwalificatiedossier is op zichzelf goed uitvoerbaar, maar kenmerkend voor deze beroepen is dat de kosten voor materialen hoog zijn.

- Wettelijke eisen

De heer De Vries stelt voor om nadrukkelijk aan te geven dat deze opleidingen niet verkort kunnen worden en het pleidooi voor een vierjarige opleidingsduur te herhalen. De heer Ter Haar merkt op dat een vierjarige opleidingsduur alleen wordt toegestaan als 90% van de vmbo-leerlingen met een kadergerichte opleiding langer dan drie jaar nodig heeft. Dit is alleen bij uurwerktechniek het geval. Volgens de heer De Vries weet men dit niet van de BBL. De doelgroep van leerlingen die instromen en het te bereiken niveau rechtvaardigt vier jaar. Het kwalificatiedossier staat het niet in de weg.

De heer De Vries werkt de antwoorden uit en stuurt deze naar de leden van de sectorcommissie. Daarna worden de antwoorden ingebracht bij de paritaire commissie. Ook worden de antwoorden gestuurd naar de mbo-raad voor een gezamenlijk verslag van de praktijktest.

9. Vaststellen data sectorcommissie rest 2014

Mevrouw Van Dijk kan 20 mei niet. De heer Ter Haar geeft aan dat er misschien nog met de tijd wordt geschoven in verband met andere overleggen. De sectorcommissie gaat akkoord met de vergaderdatum van 28 oktober 2014.

10. Rondvraag en sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 16.30 uur.

Actielijst

Datum	Actie	Wie	Planning/status
11.06.13	Toestemming vragen voor gebruik onderzoeksrapport NVOS/Orthobanda door de SVGB	Heemskerk	e.v.v.
11.06.13	Overzicht nieuwe taakverdeling Dutch HealthTec Academy toesturen aan leden (hun organisaties)	Postma	e.v.v.
11.06.13	Afspraken oude/nieuwe opleiding rondsturen	Heemskerk	e.v.v.
29.10.13	Rooster van aftreden: uitwerken splitsing sectorcommissies (aandachtspunt zittingstermijn voorzitter)	Postma	e.v.v.
04.02.14	De branche komt met een uitspraak met betrekking tot het algemene keuzedeel rekenen en Nederlands. Hij geeft deze door aan de heer De Vries.	Haagen	Zo spoedig mogelijk

Verslag

Vergadering	Sectorcommissie Tandtechniek 5 februari 2014
Aanwezig	De heren Eikmans (voorzitter), Van Erkel, Löwenthal, Krause, Maters, Oster, Van Raalten, en mevrouw Krouwel
Niet aanwezig	De heer Bosma
Notulist	Mevrouw Beuger
Pagina(s)	1 van 3

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 14.00 uur.
De agenda wordt vastgesteld.

2. Mededelingen en ingekomen stukken

De heer Bosma is met bericht afwezig.
De heer Oster is vandaag voor het eerst aanwezig als adviseur namens de Organisatie van Nederlandse Tandprothetici (ONT).
De voorzitter heet hem welkom in de sectorcommissie. Er volgt een korte introductieronde.

3. Conceptverslag d.d. 6 november 2013

p. 1, punt 4 tweede regel: met extra ruimte is extra tijd bedoeld; dit wordt in de tekst gewijzigd.
p. 2 punt 4, kerntaak 1 profiel kroon- en brugwerk: na 'examineren' wordt de rest van de zin geschrapt. Het werkproces 'kleuranalyse' is niet in zijn geheel uit het kwalificatiedossier geschrapt, maar ondergebracht onder een ander werkproces.

- Het verslag van 6 november 2013 wordt met deze wijzigingen vastgesteld.
- Het verslag van 5 juni 2013 wordt ondertekend.

4. Herziening kwalificatiestructuur SVGB

Validatie kwalificatiedossier

Het voorliggende dossier, waarin de opmerkingen van de sectorcommissie en de werkgroep zijn doorgevoerd, is ingediend bij de Toetsingskamer voor toets B. Er is nog geen reactie ontvangen. De sectorcommissie wordt gevraagd het mandaat te geven aan de werkgroep om de resultaten van toets B voor de eindtoets te verwerken in het kwalificatiedossier en het dossier vervolgens definitief in te dienen.

- Afsproken wordt dat het kwalificatiedossier na verwerking van de opmerkingen van vandaag en het nog te ontvangen commentaar van de Toetsingskamer nogmaals zal worden voorgelegd aan de complete sectorcommissie, alvorens het definitief in te dienen bij de Toetsingskamer.

Er zijn enkele tekstuele opmerkingen:

- pagina 5, regel 3 'omzetten van' staat er twee keer;
- pagina 7, onder 'verricht tandtechnische basiswerkzaamheden' moet 'zijn' vervangen worden door 'is'.

De sectorcommissie heeft verder geen opmerkingen.

Keuzedelen

- Branche-erkenning

Geïnformeerd wordt naar de betekenis/nadere invulling van de branche-erkenning (pagina 2). Wat wordt bedoeld met het feit dat de paritaire commissie een bepaalde extra status aan een keuzedeel kan toekennen binnen een branche?

Mevrouw Krouwel zal navragen bij Wolter de Vries wat hier precies wordt bedoeld.

- Keuzedelen kwalificatiedossier Tandtechniek

Mevrouw Krouwel licht toe dat per profiel minimaal twee keuzedelen ingediend moeten worden. In eerste instantie was dit nog per kwalificatie. De onderwijsinstelling zal uiteindelijk bepalen welke keuzedeel uitgevoerd/aangeboden gaan worden. Een keuzedeel mag geen onderdelen bevatten die alle leerlingen nodig hebben voor het behalen van het diploma. De sectorcommissie heeft de sterke voorkeur om het aantal generieke en branchespecifieke keuzedelen gelijkwaardig te laten zijn en dus niet alleen te kiezen voor generieke keuzedelen. Op dit moment staat er 1 keuzedeel genoemd bij niveau 2, Orthodontie. Dat betekent dat er keuzedelen bij moeten. De sectorcommissie discussieert over een keuzedeel Nederlands voor niveau 2. Dit keuzedeel zou een hulpmiddel kunnen zijn om door te stromen naar niveau 4 en helpt taalzwakke, maar technisch sterke leerlingen, toch hun diploma te halen. Veel leerlingen op niveau 2 hebben problemen met het Nederlands.

De heer Van Raalten merkt op dat keuzedelen bedoeld zijn voor verdieping van het aanbod en niet in de eerste plaats voor het oplossen van deficiënties ingezet moeten worden. De heer Oster merkt op dat er toch ook aandacht moet zijn voor de vele taalzwakke leerlingen op niveau 2.

De heer Van Erkel geeft aan dat een keuzedeel Innovatieve technieken (scannen) van groot belang wordt geacht voor een steeds groter wordende groep (leer)bedrijven. Genoemd wordt de mogelijkheid om scannen als keuzedeel aan te bieden op niveau 2.

Uiteindelijk adviseert de sectorcommissie om scannen, Nederlands en rekenen als keuzedelen voor niveau 2 in te voeren. Niveau 4 heeft al voldoende keuzedelen.

Gebruikerstest

Aan de hand van de vragenlijst die bij de stukken is gevoegd kan het onderwijs beoordelen of een kwalificatiedossier uitvoerbaar is. Werkgroepleden zijn bij deze test aanwezig. Het resultaat wordt aan de paritaire commissie voorgelegd.

5. Onderzoek niveau 2

De conclusies van het onderzoek zijn duidelijk: er is weinig behoefte aan medewerkers N2 in de tandtechniek. De ervaring van de Dutch HealthTec Academy bevestigt dit. Een regionaal opleidingsaanbod lijkt niet te zullen leiden tot een grotere instroom.

Het verslag wordt aan de paritaire commissie voorgelegd voor definitieve beoordeling en besluitvorming.

6. Informatie uit het bedrijfsleven

- Dental Expo te Amsterdam

De heer Löwenthal deelt mee dat de beurs binnenkort weer zal plaatsvinden. Hij vraagt de opleiding hieraan aandacht te besteden.

7. Informatie uit het onderwijs

De heer Krause deelt mee dat de Dutch HealthTec Academy werkt aan flexibilisering en digitalisering van het onderwijs. De indeling in modules maakt het voor leerlingen mogelijk de opleiding in eigen tempo te doorlopen en waar nodig/mogelijk te versnellen of te vertragen binnen gegeven kaders.. Uiteraard zijn de mogelijkheden niet oneindig. Er blijft een bepaalde chronologie aanwezig en het is in bepaalde gevallen van belang dat eerste enkele modules moeten zijn gevolgd voor aan andere kan worden begonnen. Binnenkort wordt gestart met het kijken naar de roostering van de opleiding en zal blijken hoe vaak modules kunnen worden aangeboden.

Het leermateriaal wordt doorontwikkeld, zodat er voor elke module goed materiaal aanwezig is. Er zijn meerdere instroommogelijkheden per jaar in de diverse modules.

Op een vraag van de voorzitter antwoordt mevrouw Krouwel dat veel modules ook geschikt zijn voor contractonderwijs. Het is juist de bedoeling de modules voor verschillende doelgroepen beschikbaar te maken (regulier en contract) om zo meer massa te creëren in de klassen en efficiënter onderwijs te kunnen organiseren. Het is de bedoeling meer gebruik te maken van een digitale leeromgeving. Gekeken wordt naar de benodigde apparatuur en technieken. Hiertoe wordt een subsidieaanvraag ingediend bij het Sociaal Fonds Tandtechniek. Uit de opmerkingen van het Sociaal Fonds voor de Tandtechniek blijkt dat de informatie-verstrekking van groot belang is. De subsidie-aanvraag zal in de loop van 2014 gebeuren.

De heer Krause deelt mee dat gedacht wordt aan een pilot waarin een aantal tandartsen en een aantal tandtechnici met een afgeronde opleiding op niveau 4 gezamenlijk een werkstuk maken voor een patiënt vanaf de planning tot en met de plaatsing. Achtergrond is de gedachtevorming over de toekomstige beroepsbeoefening.

8. Informatie uit de SVGB

- Terugkoppeling innovatiecongres 30 januari 2014

Mevrouw Krouwel deelt mede dat het congres goed bezocht is en wat de invulling was van het congres. Meer informatie over dit congres is te vinden op de SVGB-website. Er wordt de komende tijd met een aantal mensen vanuit verschillende branches gekeken naar de effecten op de beroepen en de consequenties daarvan voor het onderwijs. SVGB houdt de sectorcommissie hiervan op de hoogte.

- Communiqué

Instream in de bbl-opleidingen is in economisch moeilijke tijden een probleem. De kosten voor bedrijven om een leerling in dienst te nemen zijn vaak te hoog. Opgemerkt wordt dat de subsidie voor erkende leerbedrijven vanuit het sociaal fonds voor de tandtechniek juist verlaagd is.

Met het Sectorplan Specialistisch Vakmanschap wordt gekeken naar mogelijkheden om ervoor te zorgen dat er ook in de toekomst voldoende vakmensen zijn/ worden opgeleid. Vanuit de overheid wordt hier ook over nagedacht. Jos ter Haar is bij de SVGB betrokken bij het opstellen van het sectorplan specialistisch vakmanschap wat in het voorjaar met alle betrokkene partijen wordt besproken. Enige verdere toelichting staat in het communiqué beschreven. Meer inhoudelijke vragen kunnen worden gesteld aan de heer Ter Haar en het onderwerp zal in de volgende vergadering weer geagendeerd worden om de stand van zaken mede te delen.

9. Vaststellen data sectorcommissie 2014

Woensdag 14 mei: er wordt een andere datum gezocht.

Woensdag 8 oktober 2014 14.00 – 16.00 uur: deze datum wordt vastgesteld.

10. Rondvraag en sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 15.40 uur.

Actielijst

Datum	Actie	Wie	Planning/status

Vastgesteld sectorcommissie Tandtechniek d.d. 8 oktober 2014

De heer N. Eikmans
Voorzitter

mevrouw R. Krouwel
ambtelijk secretaris

Verslag

Vergadering	Sectorcommissie Optiek 14 februari 2014
Aanwezig	De heren Goud (voorzitter), De Jongh, Hintzen, Janssen, Obbink, Pennings, Roos, Zotter, Ter Haar en Van Weerdenburg en de dames Sanches, Wieman-de Wit en Janssen
Niet aanwezig	
Notulist	Mevrouw Beuger
Pagina(s)	1 van 4

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 10.00 uur en heet de aanwezigen welkom, in het bijzonder de heer Hintzen, die Gilde Opleidingen vertegenwoordigt.
Agenda: de agenda wordt vastgesteld.

2. Mededelingen en ingekomen stukken

Er zijn geen opmerkingen.

3. Conceptverslag 8 november 2013

- Het verslag wordt vastgesteld.

Actelijst

Mode/verkoop is waar passend opgenomen bij de werkprocessen in het kwalificatiedossier.

Het inspectierapport wordt nader toegelicht bij agendapunt 7.

Tussen de IRIS stuurgroepleden en SVGB, de heer ter Haar, heeft een verhelderend gesprek plaatsgevonden.

Gesprek SBB/ministerie over drie-/vierjarige opleiding Optiek: wordt toegelicht bij agendapunt 4.

Reacties op SVGB-website: wordt toegelicht bij agendapunt 5.

Leerlingen zonder leerplaats: Deltion heeft als enige gereageerd.

Samenstelling sectorcommissie: IRIS heeft de heer Obbink voorgedragen als lid van de sectorcommissie vanuit de Dutch HealthTec Academy.

Ondertekening vastgesteld verslag d.d. 14 juni 2013

- Het vastgestelde verslag wordt ondertekend.

4. Herziening kwalificatiestructuur

Validatie kwalificatiedossier

De heer Van Weerdenburg licht toe dat het kwalificatiedossier ter validering aan de sectorcommissie wordt voorgelegd, onder voorbehoud van de laatste 'puntjes op de i', die in de komende weken gezet moeten worden. Laatste aandachtspunten zijn de beheersingsvoorschriften per niveau in het basisdeel van het kwalificatiedossier en de examineerbaarheid van met name de gedragselementen bij een aantal werkprocessen. De opmerkingen vanuit het NUVO-bestuur zijn al verwerkt. Ook de scholen hebben hun reacties ingediend. Op 28 februari is de indiening voor de eindtoets. De sectorcommissie valideert het kwalificatiedossier Optiek onder voorbehoud van de laatste wijzigingen.

Gebruikerstest

Met de ontwikkelgroep, aangevuld met de niet direct bij de KD ontwikkeling betrokken scholen, is gekeken naar de gevolgen voor de invoering van het nieuwe kwalificatiedossier en de nieuwe wettelijke eisen. Overall conclusie: het kwalificatiedossier is prima uitvoerbaar. Wel vraagt de implementatie van de keuzedelen een aanzienlijke investering, evenals de examinering. Hier ligt nadrukkelijk ruimte voor samenwerking binnen stuurgroep IRIS.

Koppeling keuzedelen

De keuzedelen zijn nog in ontwikkeling:

- Inspelen op innovaties (voor niveau 2, 3 en 4)
- Arbo en kwaliteitszorg (voor niveau 2, 3 en 4)
- Basisvaardigheden optiek (niveau 2)
- Verdieping Oogzorg (niveau 4)

Eind februari moet alleen bekendgemaakt worden welke keuzedelen (titels) met welke omvang (sbu) aan welk kwalificatiedossier gekoppeld worden. De sectorcommissie bespreekt de diverse mogelijkheden.

- Keuzedeel refractie/verdieping oog en correctie

Dit keuzedeel zou aangeboden kunnen worden op niveau 3 met als doel de stap naar niveau 4 te vergemakkelijken. Daarbij wordt opgemerkt dat de uitstroom uit niveau 3 gering is en dat niveau 3 meer gericht is op verkoop en minder op techniek. In de komende jaren wordt een toenemende instroom op niveau 3 verwacht, zodat ook de vraag naar doorstroming op termijn vermoedelijk zal toenemen. De branche heeft vooral behoefte aan niveau 4-opgeleiden. De opdracht voor het onderwijs is mensen op het juiste niveau te laten instromen en vervolgens maatwerk/passend onderwijs te bieden. Een module als deze zou daarbij goed bruikbaar zijn. De sectorcommissie is voorstander van c.q. heeft geen bezwaar tegen het opnemen van een keuzedeel gericht op doorstroming van niveau 3 naar niveau 4. In plaats van 'refractie' stelt de sectorcommissie voor dit keuzedeel de titel 'verdieping oog en correctie' te geven. Een extra argument voor dit keuzedeel is dat het mensen afkomstig uit andere richtingen (detailhandel) de mogelijkheid biedt over te stappen naar de optiek (zie verder onder 'keuzedeel optiek bij opleiding verkoper').

- Algemene keuzedelen

Dit zijn keuzedelen die door één kenniscentrum ontwikkeld worden en die gekoppeld kunnen worden aan alle kwalificatiedossiers.

Er wordt besloten om aan de kwalificatie allround medewerker optiek het keuzedeel Oriëntatie op ondernemerschap (240 sbu) te koppelen en af te zien van een keuzedeel Leidinggeven (480 sbu).

Voor de kwalificatie Opticiens wordt naast de keuzedelen CE Ondernemerschap (480 sbu) en Leidinggeven (480 sbu) een keuzedeel Leidinggeven en management (720 sbu) gekoppeld.

Keuzedeel optiek bij kwalificatie verkoper/verkoopsspecialist op niveau 2/3

KC Handel staat positief tegenover het ontwikkelen van een keuzedeel dat oriëntatie op de optiek, mogelijk maakt. Opgemerkt wordt dat KC Handel tijdig (voor 28 februari) geïnformeerd moet worden over de ontwikkeling van dit keuzedeel door de SVGB. De sectorcommissie heeft de voorkeur voor de benaming 'Introductie in de optiek'.

Drie- of vierjarige optiekopleiding

Voor een vierjarige opleiding moeten de keuzedelen in totaal 960 uur omvatten. Voor een driejarige opleiding is dat 720 uur. Opgemerkt wordt dat de meeste scholen de optiekopleiding in drie jaar willen programmeren. Dat geldt niet voor Gilde Opleidingen, waar men voor alle bbl-opleidingen een opleidingsduur van vier jaar noodzakelijk acht.

Alle bbl-opleidingen zijn op een uitzonderingslijst geplaatst van niveau 4-opleidingen die niet verkort hoeven te worden naar drie jaar. Op basis van de gemiddelde doorlooptijd is door het onderwijs berekend dat alleen voor de opleidingen Uurwerktechniek en Creatief Vakman een opleiding van vier jaar nodig is. Er zijn dus eigenlijk twee lijsten: een (mbo-)lijst van opleidingen die vier jaar *moeten* duren en een (SBB-)lijst van opleidingen die vier jaar *mogen* duren.

- De sectorcommissie is het erover eens dat optiek op de (SBB-)lijst van 'drie of vier jaar' moet blijven staan. Dat maakt diversiteit en maatwerk mogelijk.
- Dit standpunt zal uitgedragen worden door de vertegenwoordigers in de btg (onderwijsveld) en de CBON (werkgevers).
- Er wordt een gezamenlijke brief opgesteld namens IRIS en het bedrijfsleven. De SVGB maakt een voorzet.

5. Trends en ontwikkelingen

Mevrouw Janssen geeft aan dat slechts één lid van de sectorcommissie reactie heeft gegeven op de tekst van de SVGB-website over trends en ontwikkelingen in de optiek. Opmerkingen zijn altijd welkom.

6. Informatie uit de branche

De heer Janssen deelt mee dat de heer Zotter vandaag voor het laatst aanwezig is. De UFON zal een opvolger voordragen vanuit eyes + more.

Mevrouw Wieman merkt op dat het de verantwoordelijkheid van de UFON is dat in de sectorcommissie mensen aan tafel zitten die aandacht hebben voor onderwijs.

De heer Ter Haar voegt daaraan toe dat het SVGB-bestuur de voordracht toetst aan de eisen voor deelname aan de sectorcommissie.

7. Informatie uit het onderwijs

De heer Roos deelt mee dat tijdens het laatste IRIS-overleg naar voren is gekomen dat het tekort aan bpv- en stageplaatsen nijpend wordt. Dit probleem is een onderdeel van het sectorplan. De scholen wordt gevraagd input te geven aan de SVGB.

Een onderwijsplan voor blended learning contactlenzen is volop in ontwikkeling. Het is de bedoeling na de zomervakantie te starten met dit onderwijs. Aan het bedrijfsleven wordt ondersteuning gevraagd op het gebied van materiaal. De scholen hebben een training gevolgd in het ontwikkelen van e-learning modules.

Probleem is echter de ontwikkelcapaciteit.

Inspectierapport Zadkine

Bij de controle door de inspectie in 2013 is de opleiding Opticien/manager negatief beoordeeld: bij de examinering kwam de scheiding tussen de kerntaken 2 en 4 onvoldoende naar voren. Bij de examinering van kerntaak 5, ondernemerschap, moest het formatieve en het summatieve aspect gescheiden worden. Inmiddels is dit opgelost of wordt aan de oplossing gewerkt. Een vervolgonderzoek van de inspectie zal vermoedelijk in april/mei 2014 plaatsvinden. Een ander punt van kritiek betrof de borging van de kwaliteit van het diploma door de examencommissie; hierop is een verbeterplan uitgevoerd. De bevindingen van Zadkine zijn gedeeld in IRIS-verband.

8. Informatie vanuit de SVGB

De heer Ter Haar licht toe dat de duurzame inzetbaarheid van specialistisch vakmanschap de aandacht heeft. Een aanvraag voor financiering uit het Sectorplan wordt voorbereid, met als pijlers onder meer instroom in de beroepen, behoud van oudere werknemers en scholing. Het plan moet per 1 april ingediend worden; er is regelmatig overleg met het ministerie. De aanvraag moet gedaan worden door een aantal samenwerkende partijen. Het bestuur van de SVGB heeft zich garant gesteld voor de financiële dekking. Met de overige partijen worden goede financiële afspraken vastgelegd.

Innovatieonderzoek: met de verschillende beroepsgroepen wordt bekeken wat de innovaties voor het beroep en de opleiding betekenen. Deze vervolgstap kan input geven voor het sectorplan.

9. Vaststellen data sectorcommissie rest 2014

De aanvangstijd van de vergadering op 23 mei wordt 13.00 uur.

De vergadering van 10 oktober wordt ongewijzigd vastgesteld.

10. Rondvraag en sluiting

De sectorcommissie wil de vergaderstukken graag digitaal als één document ontvangen. Van tevoren kan aangegeven worden of men ook een hard copy wenst.

De heer Roos zal over enige tijd het voorzitterschap van IRIS tijdelijk overdragen aan mevrouw Stella de Kuijper in verband met zijn afwezigheid als gevolg van een knie-operatie.

De voorzitter bedankt de heren De Jongh en Zotter voor hun bijdragen aan de sectorcommissie.

Hij sluit hierna de vergadering om 12.10 uur.

Actielijst

Datum	Actie	Wie	Planning/status
14.02.14	Brief onderwijs & bedrijfsleven over duur optiekopleiding	Ter Haar	
14.02.14	Vergaderdata sectorcommissie: 23 mei (13.00 uur) en 10 oktober 2014		

Vastgesteld sectorcommissie Optiek d.d. 10 oktober 2014

De heer J. Goud
Voorzitter

mevrouw C. Janssen
ambtelijk secretaris

Verslag

Vergadering	Sectorcommissie Audiciens 11 februari 2014
Aanwezig	De heren Goedhart (voorzitter), De Boer, M. Cuperus, Van Gorkum, Groen, Hess, Pennings, Ter Haar en Van Weerdenburg (t/m agendapunt 4) en mevrouw Kocks
Niet aanwezig	De heer Janssen en mevrouw Sanches
Notulist	Mevrouw Beuger
Pagina(s)	1 van 4

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 10.30 uur en heet de aanwezigen welkom. Voor het eerst aanwezig zijn de heren De Boer, afgevaardigde van Audined, en de heer Cuperus, werkzaam aan de Dutch HealthTec Academy. De agenda wordt vastgesteld.

2. Mededelingen en ingekomen stukken

De heren De Boer en Cuperus stellen zich voor.

3. Conceptverslag van de vergadering van 29 oktober 2013

Tekstueel:

Op pagina 1 is de naam van de heer Van Weerdenburg verkeerd gespeld.

Op pagina 5, onder punt 9, staat de hoofdletter I aan het einde van de alinea in plaats van in de tweede regel.

Mevrouw Kocks geeft aan dat bij Schoonenberg 19 leerlingen zijn gestart met een maatwerkopleiding. Dit wordt in de tekst aangepast.

Actielijst:

Expertmeeting technologische ontwikkelingen: de actiepunten voor het vervolg worden in de komende maanden ingevuld. Namen van mensen die hierbij betrokken kunnen worden zijn welkom. Het gesprek met hen zal plaatsvinden voor eind april.

Vertegenwoordiging Da Vinci: er is nog geen brief ontvangen. De heer Pennings zal hiervoor zorg dragen.

Er zijn geen opmerkingen over het kwalificatiedossier binnengekomen.

Website: de doorgegeven opmerkingen zijn inmiddels verwerkt.

- Het verslag van 29 oktober 2013 wordt vastgesteld met de aangegeven wijzigingen.
- Het verslag van 5 februari 2013 wordt ondertekend.

4. Herziening kwalificatiestructuur SVGB

Validatie kwalificatiedossier en keuzedeel

De sectorcommissie wordt gevraagd het kwalificatiedossier en het keuzedeel 'Verdieping expertise audiciens' te valideren. Daarna worden beide ter vaststelling voorgelegd aan de paritaire commissie, waarna ze kunnen worden ingediend voor de eindtoets.

De sectorcommissie heeft enkele inhoudelijke opmerkingen.

- Afdrukken maken

Bij het maken van afdrukken komt de audicien in direct contact met de cliënt. Daarvoor is nodig dat de cliënt op een goede manier geïnformeerd en voorbereid wordt. Echter, in het kwalificatiedossier (werkproces 2) ontbreekt informatie over deze klantgerichte attitude. Opgemerkt wordt dat dit ook bij 'vakkennis en vaardigheden' concreter benoemd kan worden.

- Presentatietechnieken

Op pagina 7 bij vakkennis en vaardigheden staat: 'kan presentatietechnieken inzetten'. In de onderliggende werkprocessen komt presentatie niet voor.

- Laatste puntjes op de i

De heer Pennings geeft aan dat hij deze week zijn laatste opmerkingen zal doorgeven aan de heer Van Weerdenburg.

- De sectorcommissie valideert het kwalificatiedossier Audiciens, met inachtneming van de bovengenoemde punten.
- De sectorcommissie valideert ook het keuzedeel 'Verdieping expertise audiciens'.

Optioneel: extra keuzedeel algemeen

In de notitie 'Keuzedelen bij de SVGB kwalificatiedossiers' wordt toegelicht dat per kwalificatiedossier minimaal twee keuzedelen beschikbaar moeten zijn. Voor audiciens is eerder al aangegeven dat naast het keuzedeel 'Verdieping expertise audiciens' ook een keuzedeel/keuzedelen rond 'Ondernemerschap en leidinggeven' moeten worden opgenomen.

In de bijgaande notitie worden de mogelijkheden hiertoe weergegeven en wordt verder voorgesteld om aan de SVGB-kwalificaties ook een aantal algemene keuzedelen toe te voegen. De sectorcommissie bespreekt de mogelijkheden en wenselijkheden.

- Keuzedelen CE Ondernemerschap en Leidinggeven

Gesproken wordt over de mogelijkheden rond keuzedelen CE Ondernemerschap en Leidinggeven voor audiciens. Belangrijk aandachtspunt daarbij is het totale aantal uren dat de keuzedelen in beslag nemen. Het keuzedeel 'Verdieping expertise audiciens' is 720 sbu. Het keuzedeel CE Ondernemerschap telt sbu en is daarmee niet gelijkwaardig. Combineren met keuzedeel Leidinggeven betekent echter 960 sbu totaal.

Er wordt gesproken over de mogelijkheid tot opsplitsen van het keuzedeel Verdieping expertise audiciens in drie (of vier) onderdelen om te kunnen combineren met bijvoorbeeld ondernemerschap, leidinggeven of klantgericht handelen.

Vanuit de audiciensbranche gezien is leidinggeven minder belangrijk dan ondernemerschap. Als er na een aantal jaren doorgroei naar een leidinggevende taak plaatsvindt, zijn er ook andere cursussen die gevolgd kunnen worden. Leerlingen willen in de eerste plaats audiciens worden: in het afgelopen jaar zijn slechts acht van de honderd leerlingen van de Dutch HealthTec Academy uitgestroomd met een diploma Audicien/manager.

Een algemeen aandachtspunt is de uitvoerbaarheid voor de scholen. Het is niet haalbaar om voor kleine leerlingaantallen een al te divers aanbod te hebben. Anderzijds is binnen scholen clustering mogelijk van algemene keuzedelen/modules ten behoeve van verschillende beroepsgroepen.

De sectorcommissie komt tot de slotsom dat zij meer informatie nodig heeft over inhoud en omvang van de keuzedelen alvorens een definitieve keuze te kunnen maken. De sectorcommissie besluit om voorlopig voor een vrij groot aantal keuzedelen te kiezen. Het gaat om de volgende keuzedelen:

- CE ondernemerschap
- Klantgericht handelen
- Inspelen op innovatie
- Verdieping communicatie
- Leidinggeven

Gebruikerstest

Het resultaat van de gebruikerstest, die vorige week heeft plaatsgevonden, is dat de opleiding goed op dit kwalificatiedossier kan worden aangepast. Opgemerkt is daarbij wel dat de omzetting veel tijd, geld en energie gaat kosten (aanpassing proeven van bekwaamheid, theorietoetsen, implementatie van de keuzedelen). Op grond hiervan is het niet mogelijk eerder met de uitvoering van dit kwalificatiedossier te starten dan in augustus 2016. Vanaf dat moment is het ook verplicht. Er is daarnaast de mogelijkheid om te starten in 2015.

De school heeft geen extra middelen ter beschikking voor de genoemde omzetting. Het actualiseren van onderwijs is inbegrepen in de opdracht waarvoor de scholen betaald worden door de overheid. De kosten worden niet doorberekend in de studiekosten voor de leerlingen.

Ook het Da Vinci College heeft aangegeven te willen starten met dit kwalificatiedossier in 2016 om de gewenste onderwijskwaliteit te kunnen garanderen.

De herziening van de kwalificatiedossiers is opgelegd door de overheid en komt niet voort uit de wensen van de branches. De branche ervaart het invoeren van de keuzedelen als een verzwarende.

De voorzitter bedankt de heer Van Weerdenburg voor zijn toelichting. De heer Van Weerdenburg verlaat hierna de vergadering.

5. Informatie uit de branche

De heer Van Gorkum maakt melding van de problemen rond het nieuwe protocol/de Amsterdamse vragenlijst. NVAB en GAIN trekken hierin niet samen op. De NVAB heeft besloten niet meer te participeren in de werkgroepen.

De heer Groen informeert naar de visie van het bedrijfsleven op de instroom in de opleiding volgend jaar. De voorzitter geeft aan dat er veel sanering heeft plaatsgevonden en dat daardoor vacatures deels kunnen worden ingevuld door volleerde audiciens. Door de sanering is op dit moment nog niet te zien of bedrijven moeten gaan investeren in nieuw personeel. Het is belangrijk om ook in de toekomst voldoende gekwalificeerd personeel te hebben. In de branche wordt hierover nagedacht. De heer Groen merkt op dat leerlingen minder goed inzetbaar zijn als gevolg van de eisen van de zorgverzekeraars. Hij vraagt of dit de bedrijven tegenhoudt om leerlingen aan te nemen. De voorzitter geeft aan dat dit in principe niet zo is, maar dat de voorkeur van de bedrijven wel uitgaat naar volleerde audiciens.

6. Informatie uit het onderwijs

Stand van zaken afstemming certificering Da Vinci – DHTA

In de notitie bij dit agendapunt wordt toegelicht dat vanuit de audiciensbranche de vraag is gesteld of tijdens de opleiding certificaten kunnen worden uitgereikt, waaruit blijkt dat leerlingen bepaalde handelingen beheersen en zelfstandig kunnen uitvoeren. Dit heeft te maken met de eisen van de zorgverzekeraars en de gevolgen daarvan voor de inzetbaarheid van leerlingen.

In plaats van een certificaat zou gesproken moeten worden van een 'verklaring', aldus de notitie. Handelingen waarvoor een verklaring kan worden uitgereikt zijn:

1. Otoscopie uitvoeren
2. Oorafdrukken maken
3. Audiometrie uitvoeren
4. Zorgvraag bepalen
5. Eindcontrole uitvoeren

In de notitie worden de hiermee samenhangende praktische problemen toegelicht: zaken mogen niet tweemaal getoetst worden, het tijdpad van de twee audicienopleidingen verschilt.

Overleg tussen Da Vinci en DHTA heeft geleid tot de conclusie dat het nog niet mogelijk is om een definitieve uitspraak te doen over de uitgifte van verklaringen voor de leerling audicien, hoewel de noodzaak daarvan voor zowel de leerling als de opleiding wordt ingezien. Verder overleg is noodzakelijk.

Vanuit de sectorcommissie wordt opgemerkt dat het onderwijsmodel wellicht 'omgekeerd' kan worden: de leerling leert eerst wat hij moet doen/een bepaalde vaardigheid en later leert hij waarom dat zo is. Een ander voorbeeld dat wordt genoemd is bij anatomie met het oor beginnen en niet met algemene anatomie en pathologie.

De suggestie wordt gedaan om naast het reguliere opleidingstraject met de reguliere toetsingsmomenten en ander traject neer te zetten voor de verklaringen met de daarbij behorende toetsing.

Ook wordt de mogelijkheid genoemd om een aantal niveaus vast te stellen voor de genoemde vijf handelingen.

- Afsproken wordt in de volgende vergadering, na verder overleg tussen DHTA en Da Vinci, een voorstel voor te leggen over de verdere invulling en de consequenties voor het opleidingsmodel. Aan de hand daarvan kan bekeken worden of invoering in het volgende schooljaar haalbaar is.
- De heer Groen zal een en ander inbrengen in de eerstvolgende scholingscommissie van de StAr.

7. Informatie vanuit de SVGB

De heer Ter Haar licht toe dat via cofinanciering uit het Sectorplan gewerkt wordt aan een aantal belangrijke zaken, waaronder de vertaling van innovatie naar de beroepen en werkprocessen, instroom van nieuwe werknemers met een snellere inzetbaarheid in de bedrijven, behoud oudere vakkrachten en scholing van de zittende beroepsgroep. De SVGB pleit ervoor ruimte te maken in het sectorplan voor urgente problematiek met betrekking tot specialistisch vakmanschap. Er lopen op dit moment twaalf pilots, maar bij SOS Vakmanschap zijn er meer dan zestig meldingen binnengekomen. In februari en maart vinden vervolgesprekken plaats met het ministerie. Het is de bedoeling op 1 april een plan te hebben op grond waarvan het ministerie kan besluiten de financiering toe te kennen.

8. Vaststellen data 2014

De vergaderdata worden verplaatst naar 20 mei en 14 oktober 2014 van 10.30 – 12.30 uur.

9. Rondvraag en sluiting

De sectorcommissie vindt toezending van de vergaderstukken in één document prettig. Van tevoren kan aangegeven worden of men ook een hard copy wenst.

De voorzitter bedankt de aanwezigen voor hun bijdrage en sluit de vergadering om 12.30 uur.

Actielijst

Datum	Actie	Wie	Planning/status
09.03.10	Vaste agendapunten: - bpv - kwaliteit/niveau opleiding	secretaris	
29.10.13	Vervolgactiviteiten expertmeeting technologische ontwikkelingen: - namen potentiële betrokkenen doorgeven - gesprek voeren	allen Ter Haar	eind april
29.10.13	Da Vinci college geeft aan wie in het vervolg de opleiding vertegenwoordigen (formeel verzoek aan directie)	Pennings	februari
29.10.13	Gegevens van de branche ten behoeve van toekomstige ontwikkeling van de opleiding: de heer Hess neemt contact op met de heer Valk (NVAB)	Hess	
11.02.14	Voorstel invoering verklaringen in de audiciensopleiding Bespreken in StAr	Da Vinci/DHTA Groen	Volgende vergadering

Vastgesteld sectorcommissie Audiciens d.d. 14 oktober 2014

De heer V. Goedhart
Voorzitter

de heer F. Hess
ambtelijk secretaris

Verslag

Vergadering	Sectorcommissie Pianotechniek 18 februari 2014
Aanwezig	De heren P.R.M. van Haren (voorzitter), D.B. Cox, J.J.M. van Hartevelt, S. Jorritsma, F. Pietjouw, mevrouw C. Kelderman SVGB: de heer M. Jansen
Niet aanwezig	De heer B.R. Hoogerdijk, mevrouw A. Ormel
Notulist	De heer W. Nijenhuis
Pagina(s)	1 van 6

1. Aanmerkingen op dit conceptverslag van de vergadering van 18 februari 2014 + actiepunten en ondertekening verslag van 5 november 2013

Tekstueel en naar aanleiding van

Punt 2, vacature assessor: de heer Hoogerdijk licht toe dat er vijf mensen hebben gesolliciteerd, waarvan er drie zijn geselecteerd voor een pool. Op 13 juni is er een kennismakingsochtend, met aansluitend een assessorentraining. Als alles naar wens verloopt, kunnen deze drie mensen de examens gaan afnemen. Het gaat om Erik Smarius, Ronald de Jong en Nick Compier en het is denkbaar dat zij ook op basis van hun specialismen voor examens zullen worden ingezet. Arie Lugtenburg draait in beginsel ook nog mee.

Punt 4, ronde langs bedrijven: De heren Van Hartevelt en Pietjouw hebben ter vergadering een verslag uitgereikt van hun ronde langs bedrijven. De heer Pietjouw geeft aan dat bedrijven heel positief reageren, maar dat het wel meer tijd in beslag neemt dan werd verwacht. De heer Van Hartevelt zegt toe in september een lijst met tien bedrijven voor projectpiano's gereed te hebben.

Pagina 3, 600 miljoen Asschergelden: de heer Jansen meldt dat SVGB een sectorplan heeft ingediend, met daarin een claim voor 2,9 miljoen euro.

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 19.00 uur. De heer Hoogerdijk is verhinderd. Mevrouw Kelderman geeft aan dat de opleiding op zoek is naar een nieuwe examinator. Besloten wordt dit als agendapunt toe te voegen. De agenda wordt vastgesteld met inachtneming van deze toevoeging.

3. Mededelingen en ingekomen stukken

Vacature assessor examinering

Mevrouw Kelderman reikt de vacaturetekst ter vergadering uit. De tekst zal worden aangeboden aan het bestuur van de NPMB en de VvPN met het verzoek de vacature zo snel mogelijk onder de aandacht te brengen van de leden. De heer Lugtenburg is al heel lang examinator, maar op leeftijd, en met het oog op zijn toekomstige vervanging zoekt men een opvolger. In beginsel zouden de heer Lugtenburg en de nieuwe examinator beide drie dagen kunnen werken. Het profiel is besproken met de heer Hoogerdijk en personeelszaken. De heer Van Hartevelt juicht dit initiatief toe: er wordt al enkele jaren gesproken over de noodzaak om nieuwe examinatoren te vinden die de rol van de heer Lugtenburg kunnen overnemen, maar dat heeft nog niet tot resultaat geleid. De heer Hoogerdijk heeft hem verteld dat een middag voldoende is om de examinatoren op hun rol voor te bereiden. Hij stelt voor vijf of zes mensen te zoeken. Mevrouw Kelderman stelt dat één examinator voldoende is. Zij stelt dat het hier allereerst gaat om een verantwoordelijkheid van de opleiding. Vanuit de branche wordt opgemerkt dat het wel een bevoegdheid is van de branche. Het voorstel wordt hoe dan ook ondersteund en geconcludeerd wordt dat er altijd nog extra examinatoren kunnen worden gezocht. Aan de vacaturetekst zal de functieomvang worden toegevoegd. Mevrouw Kelderman zal de vacaturetekst aan de secretarissen van de VvPN en de NPMB sturen.

(actie)

4. Conceptverslag van de vergadering van 5 november 2013 + actiepunten en ondertekening verslag van 11 februari 2013

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Actielijst:

- Convenant praktijkopleiders: 'Ormel' wordt vervangen door 'Jansen'. De heer Jansen voegt toe dat hij alle acties van mevrouw Ormel zal overnemen.
- Certificaat erkend leerbedrijf: afgehandeld.
- Voorstel voor bijlage bij POK: de heer Cox heeft vastgesteld dat in de bijlagen bij de POK al erg veel informatie is opgenomen. De heer Van Hartevelt stelt voor wel een passage toe te voegen dat het niet is toegestaan dat leerlingen commerciële activiteiten ontplooiën gedurende de periode dat zij bij een leerbedrijf in opleiding zijn (of: gedurende hun opleiding). De heer Jansen merkt op dat de POK onder de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling valt. De heer Cox zegt toe een voorstel te maken hoe de POK hierop aan te passen. **(actie)**
- Opleiding branchegecommitteerden: betreft de werving van nieuwe assessoren. Punt is al besproken onder mededelingen. De heer Van Haren stemt af met de heer Hoogerdijk.
- Overleg HMC met VvPN: blijft staan.
- Professionalisering BPV-opleiders, ronde langs bedrijven: de heer Pietjouw en de heer Van Hartevelt hebben op 12 februari met de eerste bedrijven gesproken en die reageerden over het algemeen positief. Duidelijk is dat er binnen de branche bedenkingen zijn over de verplichting tot certificering, maar na een toelichting kan men zich er veelal toch in vinden. Theodoor Dekker merkte op dat HMC ook een site heeft met stagebedrijven, maar dat de lijst niet klopte. Mevrouw Kelderman bevestigt het bestaan van de webpagina. De genoemde bedrijven staan erop als voorbeeld. Ze neemt de suggestie mee om niet-bestaande bedrijfsnamen te gebruiken of om te volstaan met een verwijzing naar de site van de SVGB. De heer Van Hartevelt vervolgt dat Clavis op dit moment geen ruimte heeft voor leerlingen. Hij stelt voor om op de website van de SVGB bedrijven ook aan te laten geven of ze ruimte hebben. De heer Jansen stelt dat die informatie ook kan worden vermeld. Bedrijven ontvangen ieder jaar een e-mail met het verzoek hun status als leerbedrijf te actualiseren. De heer Van Hartevelt vervolgt dat zowel Theodoor Dekker als Clavis bereid is deel te nemen aan de projectpianopool. In totaal zullen er 25 bedrijven worden benaderd.
- Keuzedelen kwalificatiedossier: staat geagendeerd, afgehandeld.
- Doelmatigheid website: de heer Jansen meldt dat er niet is gereageerd. Afgehandeld.
- Projectpiano: blijft staan.
 - Het verslag van 5 november 2013 wordt vastgesteld.
 - De actielijst behorend bij de vergadering van 5 november 2013 wordt aangepast.
 - Het verslag van 11 februari 2013 wordt ondertekend.

5. Herziening kwalificatiedossier SVGB

De heer Jansen wijst op de keuzedelen waartoe in eerder overleg al is besloten: duurzaamheid, ondernemerschap, Nederlands 3f, rekenen 3f, Engels A2/B1, reparatie kastbeschadiging en houtbewerking en afwerkingstechnieken. De voorzitter concludeert dat het kwalificatiedossier en de keuzedelen daarmee formeel zijn vastgesteld.

6. Stand van zaken projectpiano's

Mevrouw Kelderman licht toe dat ze het voorstel nog niet heeft aangepast. Ze zal dit alsnog doen. De heer Van Harten geeft aan dat richting de leerbedrijven ook is aangegeven dat de criteria voor de projectpiano nog in de maak zijn en dat de materialen voor rekening komen van de inbrenger. De heer Pietjouw merkt op dat uit de criteria ook moet blijken in welke staat de projectpiano moet verkeren. Mevrouw Kelderman zegt dit toe. Uiteraard zal de projectpiano gerepareerd worden afgeleverd. De heer Pietjouw wijst op de piano's die nog niet zijn afgeleverd en waarvoor in het verleden ook afspraken zijn gemaakt. Hij vraagt mevrouw Kelderman om de betrokken bedrijven te informeren over de stand van zaken. Mevrouw Kelderman vermoedt dat de betrokken bedrijven op de hoogte zijn, maar bevestigt dat er aan de onderwijskant het nodige kan worden verbeterd. De beperkte capaciteit speelt de opleiding echter wel parten. Ze geeft aan dat er ten minste vijf projectpiano's nodig zijn en liefst tien, zodat leerlingen wat te kiezen hebben.

7. Werven van elkaars stagiaires

De heer Van Hartevelt licht het agendapunt toe: een bedrijf met een vacature heeft zich bij de opleiding gemeld met de vraag of de opleiding iemand kon aanbevelen. De opleiding heeft toen iemand genoemd. Hij geeft aan dat de branche niet gelukkig is met deze gang van zaken: het mag niet zo zijn dat een enkel bedrijf de meest getalenteerde leerlingen naar zich toe trekt. Hij stelt voor om vacatures in het vervolg openlijk bekend te maken, zodat iedereen kan solliciteren. Mevrouw Kelderman licht toe dat zij vanuit het belang van de student heeft gehandeld. Zij zal overleggen met de betrokkenen van de opleiding en zegt toe op het onderwerp terug te komen.

8. Informatie uit het bedrijfsleven

Geen opmerkingen.

9. Informatie uit het onderwijs

Geen opmerkingen.

10. Informatie vanuit de SVGB

De heer Jansen wijst op de 600 miljoen euro Asschergelden die als cofinanciering kunnen worden ingezet. De SVGB zal een voorstel doen om medewerkers uit sectoren die het nu moeilijk hebben, te begeleiden naar werk in betere draaiende sectoren. Met het geld wil de SVGB een dagopleiding aanbieden, met name gericht op gezondheidstechniek. Hij wijst verder op de lopende inventarisatie van nieuwe (technologische) ontwikkelingen. Op 30 januari is hierover een congres geweest. In de komende maanden worden de uitkomsten van de inventarisatie besproken met de verschillende branches.

De heer Van Hartevelt wijst op de pilots die er vanuit SOS Vakmanschap lopen voor de kleine opleidingen. Deze zullen leiden tot een advies aan de minister over hoe moet worden omgegaan met de kleine opleidingen. Een nieuwe ontwikkeling is dat er bij SBB een sectorkamer komt voor specialistisch vakmanschap. De heer Jansen merkt op dat er nog veel onduidelijk is. Aan het einde van dit jaar moeten de definitieve plannen bekend zijn. De heer Van Hartevelt wijst op de toekomst van dit overleg tussen opleiding en branche en stelt voor hierover met elkaar van gedachten te wisselen. De aanwezigen zijn het erover eens dat het overleg in enige vorm moet worden voortgezet. Besloten wordt om de toekomst van het overleg te agenderen voor de volgende vergadering.

11. Vaststellen data vergaderingen sectorcommissie

Besloten wordt te vergaderen op 13 mei en 7 oktober, beide keren van 19.00 tot 21.00 uur bij de SVGB.

12. Rondvraag en sluiting

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag, waarna de voorzitter om 20.45 uur de vergadering sluit.

Actielijst

Datum	Actie	Wie	Planning/status
17.04.12	Convenant professionalisering praktijkopleiders.	Jansen	Blijvend agenderen
11.02.13	Voorzet voor bijlage bij POK met aanvullende bepalingen (concurrentiebeding).	Cox en anderen	
11.02.13	Opleiden branchegecommitteerden examens: de heer Hoogerdijk overlegt met de heer Van Haren.	Hoogerdijk/Van Haren	
11.02.13	Overleg HMC trainingen en cursussen met VvPN over ontstane misverstanden CPT-testen en promotie cursussen HMC.	Hoogerdijk	
05.11.13	Professionalisering BPV-opleiders:SVGB stuurt overzicht opleidingen aan branche. Branche brengt eerste kwartaal 2014 een bezoek aan leerbedrijven.	Jansen, Pietjouw, Van Hartevelt	
05-11-13	Projectpiano: mevrouw Kelderman komt met een	Kelderman	

	aangepaste versie.		
18-02-14	Stagebedrijven website HMC: niet-bestaande bedrijfsnamen gebruiken en verwijzen naar lijst van stagebedrijven op de site van SVGB.	Kelderman	
18-02-14	Vacaturetekst assessor: omvang functie toevoegen en na aanpassing toezenden aan besturen VvPN en NPMB.	Kelderman	
18-02-14	Werkwijze opleiding bij vacatures vanuit de branche: mevrouw Kelderman overlegt met betrokkenen binnen de opleiding.	Kelderman	
18-02-14	Toekomst overleg sectorcommissie: agenderen.	Jansen	

Vastgesteld sectorcommissie Pianotechniek d.d. 7 oktober 2014

De heer P. van Haren
Voorzitter

de heer M. Jansen
ambtelijk secretaris

Verslag

Vergadering	Sectorcommissie TOA 19 mei 2014
Aanwezig	De heren Sterk (voorzitter), Obbink en Wisse en de dames Brons, Kaper, De Kuijper en Janssen
Niet aanwezig	
Notulist	Mevrouw Beuger
Pagina(s)	1 van 4

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 18.00 uur en heet de aanwezigen welkom, in het bijzonder mevrouw De Kuijper, die vandaag voor het eerst aanwezig is als opvolger van de heer De Jongh vanuit het Zadkine College.
Er volgt een korte introductieronde.

De agenda wordt vastgesteld.

2. Mededelingen

De OFN heeft verzocht toe te mogen treden als participant van de SVGB. Voorgesteld wordt een vertegenwoordiger van deze vereniging te laten toetreden tot de sectorcommissie. Op het gebied van het bij- en nascholingsaanbod voor TOA's wordt er nu samengewerkt. Toetreding tot de sectorcommissie heeft consequenties voor de evenredige vertegenwoordiging van onderwijs en branche: er is dan een vacature voor een commissielid vanuit de branche.

- De sectorcommissie is positief over de toetreding van de OFN en het bestuur van de SVGB zal de vereniging schriftelijk laten weten dat een vertegenwoordiger welkom is in de sectorcommissie vanaf de volgende vergadering in oktober.

3. Conceptverslag 11 februari 2014 en ondertekening vastgesteld verslag 29 oktober 2013

Conceptverslag van de vergadering van 11 februari 2014

Naar aanleiding van pagina 2, punt 4, keuzedelen, tweede alinea vraagt de voorzitter of de formulering inmiddels nader bekeken is. Mevrouw Janssen deelt mee dat alle wijzigingen verwerkt zullen worden; de term 'overtuigen' kan verkeerde associaties wekken en zal worden aangepast.

Naar aanleiding van ditzelfde punt informeert mevrouw De Kuijper naar de situatie met betrekking tot de doorstroom naar het hbo. De voorzitter licht toe dat de hogeschool geen enkele vrijstelling verleent, zodat TOA's die willen doorstromen de volledige hbo-opleiding zouden moeten doorlopen.

Mevrouw De Kuijper merkt op dat het hbo moeilijk nee zal kunnen zeggen tegen de landelijke ontwikkeling van keuzedelen ten behoeve van de doorstroom van mbo naar hbo. Zij biedt aan te onderzoeken of het mogelijk is een aansluiting te vinden bij het keuzedeel 'Verdieping oogzorg', dat op dit moment voor de optiek wordt ontwikkeld. De sectorcommissie is blij met dit aanbod.

Tekst: op pagina 3 onder punt 7 wordt aan de laatste zin van het tweede tekstblok de VOVZ toegevoegd.

- Met deze wijziging en opmerkingen wordt het verslag vastgesteld.

Ondertekening vastgesteld verslag d.d. 29 oktober 2013

- Het vastgestelde verslag wordt ondertekend.

4. Herziening kwalificatiestructuur SVGB

Kwalificatiedossier

Mevrouw Janssen deelt mee dat alle kwalificatiedossiers zijn ingediend voor de eindtoets. Er moeten minimale aanpassingen worden doorgevoerd in het dossier TOA. Op de keuzedelen is nog geen reactie ontvangen.

Keuzedelen

In het overzicht van de keuzedelen die gekoppeld zijn aan het kwalificatiedossier TOA ontbreekt het keuzedeel 'Praktijkopleider' van 240 uur (zie verslag 11 februari 2014). Dit keuzedeel moet alsnog worden toegevoegd.

Op pagina 5 van de bijlage bij dit agendapunt staat TOA/TOA. Eén van beide afkortingen zal worden vervangen door de volledige benaming 'Technisch oogheelkundig assistent'.

Het keuzedeel 'Inspelen op innovaties' wordt uitgereikt. Dit keuzedeel is voor meerdere branches bruikbaar. Voor de TOA geldt dat het onderscheid tussen niveau 3 en niveau 4 uit de tekst kan verdwijnen. De toevoeging 'aanvullend' bij niveau 3 roept vraagtekens op.

Mevrouw De Kuijper merkt op dat zij liever zou zien dat er ook een product afgeleverd moet worden; dit geldt voor alle keuzedelen.

De sectorcommissie is van mening dat het wenselijk is dat zaken die onderwezen worden, ook (objectief) getoetst worden.

Mevrouw De Kuijper merkt tot slot op dat het belangrijk is de keuzedelen tijdig gereed te hebben wanneer gekozen wordt voor een start met het nieuwe kwalificatiedossier in 2015.

Gebruikerstest

De afspraken- en besluitenlijst van de gebruikerstest is als bijlage bij de stukken gevoegd.

De voorzitter merkt op dat hetgeen onder punt 2 is opgenomen over refractie en het verschil tussen opticien en TOA niet correct is. Hierover vindt enige discussie plaats. Opgemerkt wordt onder meer dat de opticien in zijn opleiding veel meer uren besteedt aan refractie dan de TOA, die veel in de praktijk moet leren. Het is wel belangrijk dat TOA's goed kunnen refractioneren.

In de tekst moeten de zinnen vanaf 'We hebben' tot aan 'De AVO-vakken' worden geschrapt.

Examenprofielen

De SVGB heeft besloten af te wachten tot het definitieve modelexamenprofiel is vastgesteld door SBB. Daarna zullen de leden van de werkgroep benaderd worden om over de invulling van het format mee te denken. De oplevering van de examenprofielen moet volgens schema plaatsvinden in februari 2015.

5. Informatie uit de branche

Er is overleg geweest tussen de heer Ter Haar, mevrouw Janssen en het bestuur van de NVTOA over het samen ontwikkelen en opzetten van bij- en nascholingsactiviteiten. De NVTOA organiseerde tot nu toe tweemaal per jaar een NVTOA-dag. Het enthousiasme voor deelname is goed te noemen echter is er maar weinig animo onder TOA's om een bijdrage te leveren aan de organisatie van betreffende dag. Daarnaast is de NVTOA niet kapitaalkrachtig. Mevrouw Kuijper vraagt zich af of de zorgverzekeraars een bijdrage zouden kunnen leveren. Het is zowel voor de oogarts als uiteraard ook voor de patiënt van groot belang dat een TOA goed werk levert.

De heer Wisse voegt daaraan toe dat de informatievoorziening aan de patiënt grotendeels bij het ondersteunend personeel ligt.

Mevrouw Kaper merkt op dat het helaas nog geen gemeengoed is dat TOA's bij- en nascholing volgen. Zij moeten zelf inzien dat ze in hun toekomst moeten investeren.

De heer Wisse oppert de mogelijkheid om de TOA-dag te laten plaatsvinden binnen de NOG-driedaagse.

Mevrouw Janssen geeft aan dat er naar aanleiding van het bovengenoemde overleg een voorstel komt en een pilot zal worden gestart. In samenwerking met de OFN zullen daarnaast OCT en fundusfotografie worden aangeboden in de vorm van e-learning. Het zou goed zijn om te kunnen aangeven dat het NOG achter dit aanbod staat. Argumenten voor het NOG om hier medewerking aan te verlenen zijn onder meer het inzetten op kwaliteitsverbetering en de marktwaarde ten opzichte van de zorgverzekeraars.

Mevrouw Janssen zal namens de sectorcommissie met deze vraagstelling en argumenten de beide NOG-leden benaderen met wie reeds goede contacten bestaan.

De heer Wisse deelt mee dat de bekostigingsstructuur ingrijpend gaat veranderen.

Mevrouw Kaper geeft aan dat in haar werksituatie in september wordt gestart met de opleiding physician assistant. Tegen de achtergrond van de opkomst van nieuwe beroepsgroepen is het belangrijk dat TOA's de vinger aan de pols houden wat betreft hun positie en specifieke deskundigheid in het beroepenveld.

6. Informatie uit het onderwijs

De heer Wisse deelt mee dat hij vanuit het UMCU samen met een van de TOA's (mevrouw Tirska Takkebos) een landelijke lesdag wil organiseren met drie inleidingen over beeldvorming van het voorsegment, biometrie en OCT. Hij wil graag met de NVTOA kijken naar de verdere vormgeving. De dag zou in het UMCU kunnen plaatsvinden. Mevrouw Kaper is erg blij met dit initiatief; er is behoefte aan dit soort dagen en de genoemde onderwerpen hebben veel belangstelling onder de TOA's. De NVTOA-dag voor komend najaar is wel gepland, maar het bestuur heeft aangegeven deze dag niet te willen organiseren zonder hulp van leden.

Mevrouw Janssen geeft aan dat zij wel wil meekijken als er een wat verdere uitwerking is. NVTOA-dagen op locatie is een goed concept.

Contactpersoon vanuit het UMCU is de genoemde TOA; zij richt zich op de organisatie. De heer Wisse richt zich op de sprekers. Er zal wel een financiële bijdrage gevraagd worden van de TOA's die deze dag bezoeken.

- De heer Wisse stuurt een voorstel per e-mail.

Mevrouw Janssen deelt mee dat de audit van de TOA-opleiding vanuit het Zadkine College heeft plaatsgevonden. In het algemeen is de audit positief ontvangen. Er zijn aandachtspunten op het gebied van examinering, Nederlands, Engels en rekenen en de interactie tussen studenten en docenten. Leerlingen willen graag veel meer feedback op de praktijkopdrachten; zij missen terugkoppeling op school. Op dit moment wordt het commentaar op het auditrapport verwerkt. Het definitieve rapport wordt in juni verwacht en zal aan de sectorcommissie worden toegezonden.

7. Informatie vanuit de SVGB

Innovatieonderzoek

Mevrouw Janssen deelt mee dat het innovatiecongres van 30 januari 2014 tot doel had de zittende beroepsgroepen in de diverse branches bewust te maken van de noodzaak om mee te gaan in nieuwe ontwikkelingen. De SVGB zal per branche verdere toekomstverkenningen uitvoeren en is begonnen met de branches op het gebied van lachen en bewegen.

Sectorplan

Met het sectorplan wordt financiering aangevraagd om activiteiten ten behoeve van de kleinschalige specialistische branches/beroepsgroepen te kunnen uitvoeren. Een onderdeel betreft het ontzorgen van de werkgevers door het vooraf selecteren en voorbereiden van kandidaten voor een opleiding. Op pagina 16 is een overzicht van de pijlers van het sectorplan te vinden.

Naast dit sectorplan komt er ook een stimuleringsplan, dat gaat over de verzelfstandiging van de DHTA. Opgemerkt wordt dat in de tabellen te zien valt dat er overal sprake is van onvoldoende instroom.

Mevrouw Janssen geeft aan dat er nog steeds mensen zijn die belangstelling hebben voor de kleinschalige specialistische vakopleidingen, maar dat het niet rendabel voor grotere roc's is om deze opleidingen uit te voeren: er zijn weinig leerlingen en het onderwijs is vaak zeer intensief. De minister is er inmiddels van doordrongen dat voor deze opleidingen en beroepen speciale aandacht nodig is. We wachten nu op de brief van de minister over de toekomst van de MBO-opleidingen.

8. Rondvraag en sluiting

De heer Wisse deelt mee dat zijn functie per 1 september aanzienlijk verzwaaard wordt wegens het vertrek van zijn directe collega. Om die reden wil hij in de oktobervergadering afscheid nemen van de sectorcommissie. De sectorcommissie betreurt zijn vertrek, maar heeft respect voor deze keuze.

De heer Obbink deelt mee dat de diploma-uitreiking plaatsvindt op 8 juli om 15.00 uur.

Datum volgende vergadering: dinsdag 7 oktober 2014.

De voorzitter sluit de vergadering om 19.50 uur.

Actielijst

Datum	Actie	Wie	Planning/status
01.11.11	Vast agendapunt: bpv		
11.02.14	Rooster van aftreden: - Mw. Polhout NVTOA is vanaf oktober 2014 aanwezig bij de vergaderingen		
19.05.14/1	Bericht sturen aan de OFN dat een vertegenwoordiger welkom is in de sectorcommissie	secretaris	Juni
19.05.14/2	Doorstroom hbo: mogelijke aansluiting bij keuzedeel 'Verdieping oogzorg' onderzoeken	De Kuiper	Juni
19.05.14/3	Keuzedeel 'Praktijkopleider' toevoegen	secretaris	Juni
19.05.14/4	NOG benaderen m.b.t. nascholingsmodulen	secretaris	Juni
19.05.14/5	Voorstel TOA-dag UMC rondsturen	Wisse	me
19.05.14/6	Auditrapport TOA-opleiding rondsturen	secretaris	juni

Vastgesteld sectorcommissie TOA d.d. 7 oktober 2014

Dhr. C.C. Sterk
Voorzitter

mevr. C. Janssen
ambtelijk secretaris