

Onderzoek naar gewenste vaardigheden en competenties Instructeur en medewerker paardensport/-houderij

Aanbevelingen voor het goed opleiden van instructeur/paardentrainer/medewerker
paardensport/-houderij

Adviesrapport



HAS Kennistransfer en Bedrijfsopleidingen
Onderwijsboulevard 221
Postbus 90108
5200 MA 's-Hertogenbosch
Telefoon: (088) 890 36 37

Documenttitel: Onderzoek naar gewenste vaardigheden en competenties Instructeur en
medewerker paardensport/-houderij
Ondertitel: Aanbevelingen voor het goed opleiden van
instructeur/paardentrainer/medewerker paardensport/-houderij
Opdrachtgever: Sectorraad Paarden (SRP)
Contactpersoon: Th.J.W.A. Ploegmakers
Projectleider: P. Scheer
Projectteam: J. van Bommel
J. Hofsommer
K. van der Horst
A. van Loo
S. Timman
Plaats: 's- Hertogenbosch
Datum: 8 december 2014

Inhoud

Het advies	5
1.1 Aanleiding.....	5
1.2 Doelstelling.....	5
1.3 Advies	5
Advies 1: Onderwijs.....	6
Advies 2: Ondernemers	11
Advies 3: Advies Sectorraad Paarden.....	13
Advies 4: Nader onderzoek	15
1.4 Uitvoering.....	15
Bibliografie	17
1. Bijlage A: Samenvatting onderzoeksresultaten.....	19
Bijlage 1. Samenvatting onderzoeksresultaten rapportage 1	19
Bijlage 2. Samenvatting onderzoeksresultaten rapportage 2	20
Bijlage 3. Samenvatting onderzoeksresultaten rapportage 3	23
2. Bijlage B: Beroepscompetentieprofielen.....	26
Bijlage 1. Beroepscompetentieprofiel instructeur paardensport	26
Bijlage 1.1. Algemeen beeld van het beroep	27
Bijlage 1.2. De bouwstenen van het BCP.....	30
Bijlage 2. Beroepscompetentieprofiel ruiter	35
Bijlage 2.1. Algemeen beeld van het beroep	35
Bijlage 2.2. De bouwstenen van het BCP.....	39
Bijlage 3. Beroepscompetentieprofiel medewerker paardenhouderij	42
Bijlage 3.1. Algemeen beeld van het beroep	43
Bijlage 3.2. De bouwstenen van het BCP.....	45
3. Bijlage C: Blauwdruk.....	50
Bijlage 1. Instructeur paardensport	51
Niveau 3.....	51
Niveau 4.....	52
Bijlage 2. Ruiter	52
Niveau 3/4	52
Bijlage 3. Medewerker paardenhouderij	53
Niveau 2.....	53

Niveau 3.....	54
Niveau 4.....	55
Bijlage 4. Verbreding, Verdieping, Bijscholing en Masterclasses.....	55
Bijlage 5. Onderwijsuggesties	56
4. Bijlage D: Opmerkingen nadien.....	59
Opleidingsplaatsen	59
Visie	59
Certificering	59
Praktijkervaring	59
Wildgroei en groepsgrootte	59
Instroom – Uitstroom - Banen.....	59
Niveauverschillen onduidelijk gecommuniceerd	60
Innovatie.....	60

Het advies

1.1 Aanleiding

De Sectorraad Paarden (SRP) geeft aan dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt niet optimaal is. Om de aansluiting tussen opleidingen en arbeidsvraag te professionaliseren, is het van belang studenten in de paardensector goed op te leiden.

In november 2013 heeft NHB Deurne aangegeven te stoppen met het opleiden van instructeurs en medewerkers voor hippische ondernemingen. De SRP heeft aangegeven dat naast de KNHS-instructeursopleidingen en NHB Deurne er weinig andere opleidingen voor hippische instructeurs/paardentrainers zijn. Wel zijn op veel locaties in Nederland opleidingen voor medewerkers in de paarden(sport). Al langere tijd heerst in de hippische sector een discussie over de vraag of hippische opleidingen aansluiten bij de wens van het (internationale) bedrijfsleven. Er wordt verondersteld dat er sprake is van een wildgroei van opleidingen en dat deze opleidingen niet meer van voldoende kwaliteit zijn. Tevens is de vraag of het bedrijfsleven wel weet wat voor medewerkers (en met welke competenties) zij nodig hebben. Hiernaast is de vraag of het bedrijfsleven in staat is om aan te geven wat voor medewerkers zij willen, dan wel of ze in staat zijn deze toekomstige werknemers goede begeleiding te geven. Deze vragen worden in onderliggende rapportage verder uitgewerkt.

In het verleden zijn al soortgelijke onderzoeken uitgevoerd naar dit onderwerp, onder andere door Aequor, FNRS en KNHS. Uit deze onderzoeken komt o.a. naar voren dat meer onderzoek naar dit onderwerp gewenst is.

1.2 Doelstelling

De doelstelling is een rapportage opstellen met de gewenste vaardigheden en competenties van medewerkers in de hippische sector en hierbij een blauwdruk ontwikkelen voor nieuwe (inhoud van) opleidingen. De centrale probleemstelling in dit onderzoek is: Hoe kan de aansluiting van de hippische opleidingen met het bedrijfsleven verbeterd worden?

1.3 Advies

Op basis van het literatuuronderzoek, het kwantitatieve onderzoek en het kwalitatieve onderzoek (bijlage A) kan worden geconcludeerd dat het nodig is dat studenten meer praktijkervaring opdoen om de aansluiting tussen opleidingen en het bedrijfsleven te verbeteren. Verder kan een intensievere samenwerking tussen onderwijsinstellingen en hippische bedrijven op het gebied van praktijkopleiding studenten beter voorbereiden op het beroepenveld. Daarnaast lijkt het onmogelijk om binnen de huidige opzet van het MBO alle gewenste uitstroomeisen te realiseren. Het is daarom noodzakelijk dat er binnen en naast deze Mbo-opleidingen gerichte specialisaties aangeboden worden in de vorm van trainingen, workshops, opleidingen of masterclasses. Op basis van deze hoofdconclusie adviseren we de Sectorraad Paarden en in het bijzonder haar dragende organisaties om:

- 1) Een verbeterde aansluiting te borgen van hippisch onderwijs en het bedrijfsleven. Het belangrijkste verbeterpunt hierin is diepgaande integratie van praktijkonderwijs in de hippische opleidingen en het ontwikkelen van specialistische cursussen binnen en buiten het reguliere onderwijs. Daarnaast is het van belang dat scholieren, studenten en reeds

werkende met van huis uit meegekregen paardenkennis gestimuleerd worden om zich meer te specialiseren/ontwikkelen door (hippische) opleidingen te volgen.

- 2) Voor concrete verbeteracties te zorgen om hippische ondernemers te bekwamen of verder te ontwikkelen in kennis en vaardigheden om studenten te kunnen begeleiden, vooral het bewustzijn van eigen competenties en vaardigheden van ondernemers speelt hierbij een belangrijke rol. Het is belangrijk dat leermeesters in de praktijk gevonden worden en worden bijgeschoold. De vakmensen die het geduld en vaardigheden hebben om de scholier/student op efficiënte wijze sneller naar het gewenste praktijkniveau kunnen brengen.
- 3) Betreffende het opleiden van hippische medewerkers ervoor te zorgen dat sectorpartijen hierin hun verantwoordelijkheid nemen en in dit proces een aansturende en coördinerende rol aannemen.
- 4) Nader onderzoek te verrichten naar de behoefte naar masterclasses en opleidingen, cursussen, workshop ten behoeve van verbreding en bijscholing van werknemers en ondernemers in de hippische sector.

Advies 1: Onderwijs

Borg vanuit de SRP een verbeterde aansluiting van hippisch onderwijs en het bedrijfsleven. Het belangrijkste verbeterpunt hierin is diepgaande integratie van praktijkonderwijs in de hippische opleidingen. Hierbij zijn een aantal punten van belang:

- Specialisatie in onderwijs
- Transparantie opleidingen
- Verwachtingsmanagement
- Instroomeisen
- Persoonlijke ontwikkeling
- Praktijkervaring
- Begeleiding
- Samenwerking
- Investeren in opleiding

Specialisatie in onderwijs:

Wij adviseren een specialisatie van het hippisch onderwijs in drie richtingen: Instructeur paardensport, Ruiter en Medewerker paardenhouderij. Dit advies is gebaseerd op de vijf meest gewenste hippische functies door ondernemers genoemd in zowel het kwalitatieve als kwantitatieve onderzoek: instructeur, ruiter, stalmedewerker, groom en bedrijfsleider/manager.

Het is echter wel altijd afhankelijk van de vraag vanuit de markt of een opleiding van start kan gaan (lees: is groepsgrootte voldoende van omvang op 1 locatie). Indien niet voldoende vraag vanuit de markt is voor één van de bovenstaande opleidingsrichtingen kan deze altijd nog op commerciële basis worden aangeboden op een centrale plaats.

Uit ons kwalitatieve onderzoek komt naar voren dat er geen behoefte is aan één persoon met een allround functie, omdat de ondernemers bijvoorbeeld liever een goede groom hebben die niet kan rijden, dan een matige groom die wel kan rijden. Tevens wordt het door zowel ondernemers als onderwijsinstellingen onmogelijk gevonden om de gewenste competenties en vaardigheden van de vijf bovengenoemde functies in een drie- of vier jaar durende opleiding te onderwijzen. Dit zou ten koste gaan van de kwaliteit van de af te leveren studenten.

Om de kwaliteit te verbeteren is het daarom gewenst om de studenten met meer diepgang in een bepaalde richting op te leiden. Hierbij wordt geadviseerd om binnen de drie richtingen na een

algemeen basisjaar de studenten verschillende specialisaties te laten volgen, door middel van keuzevakken.

De verhouding 'paardenmensen' en 'mensen met paarden' is sterk veranderd. Daarmee is het percentage scholieren dat zonder ervaring een opleiding begint sterk gestegen. Bij deze groep is het meestal onmogelijk om voldoende praktijkervaring bij te brengen in de tijd die hiervoor staat. Anderzijds voelen de 'paardenmensen' zich vaak verloren binnen het mbo omdat het niveau m.b.t. vooral praktijk te laag insteekt. Deze twee groepen verdienen beide een ander insteek qua opleiding. Het advies hierbij is om deze twee groepen apart te benaderen en te adviseren in de te doorlopen leerweg. Het verdient aanbeveling tijdens de 3- en 4 jarige Mbo-opleidingen vooral veel aandacht te besteden aan de basis. Deze instellingen of andere organisaties kunnen daarnaast verdiepende cursussen aanbieden voor specialisatie. Dit kan in de vorm van cursus, training, workshops of masterclasses, afhankelijk van het niveau. Deze verdieping is dus vooral bedoeld om extra aandacht te vestigen op die competenties en vaardigheden die vooral bedoeld zijn voor een specifieke taak of functie. Er zou zelfs gedacht kunnen worden aan een praktijkdagopleiding waar scholieren, die geen ervaring hebben met het omgaan met paarden, praktisch leren om te gaan met paarden en het leven erom heen. Een afgeleide zou een praktijkschoolweek of een stageprogramma invulling kunnen zijn. De groep 'paardenmensen' zou gestimuleerd moeten worden tot het volgen van bijscholing dan wel specialisatie via masterclasses. Deze groep heeft juist wel de gewenste paardenkennis en kan zich sneller specialiseren/ontwikkelen. Deze groep sluit al beter aan bij de wens uit de praktijk. Uit het kwalitatieve en kwantitatieve onderzoek komt naar voren dat deze groep nu vaker een andere opleiding volgt dan hippisch. Door deze groep te stimuleren tot bijscholing kan een grote winst in de professionaliseringsslag gemaakt worden.

Transparantie opleidingen:

Het advies is om in de sector één instructeursopleiding aan te bieden, gebaseerd op het Kwalificatiestructuur Sport (KSS) dossier. Dit heeft als voordeel dat het dossier elke vier tot vijf jaar op hoofdpunten wordt herzien en aangepast aan trends en ontwikkelingen in de sector. Tevens geeft NOC*NSF aan dat bij gebruik van het KSS-dossier de bonden het alleenrecht hebben om de proeve van bekwaamheid (pvb) af te nemen. In realiteit betekent dit dat de bond (KNHS) de enige partij is die de pvb af mag nemen voordat het diploma kan worden uitgereikt. Hierdoor wordt het instructeursdiploma eenduidig en verbeterd de transparantie van deze opleiding.

Uit het kwalitatieve onderzoek blijkt dat de ondernemers weinig weet hebben van de inhoud van de hippische opleidingen. In gesprekken met verschillende sportbonden wordt dit bevestigd. De KNHS geeft aan dat binnen de instructeursopleidingen, die worden aangeboden door verschillende partijen, verschillen in competenties en vaardigheden bestaan. Tevens is het voor ondernemers onduidelijk welke instructeursopleiding welke competenties en vaardigheden aanleert. Instructeursopleidingen worden door zowel instanties van het groene onderwijs als sportinstanties aangeboden. De aangeboden lesstof overlapt deels.

De FNRS en de KNHS zijn beide aanbieders van de huidige instructeursopleiding. Beide opleidingen lopen qua hippische eindtermen parallel aan het mbo Paardensport en –houderij profiel van Aequor. De FNRS heeft zich hierbij gericht op manege instructie (lesgeven aan groepen ruiters zonder eigen paard). De instructeursopleidingen van de KNHS zijn gebaseerd op de Kwalificatiestructuur Sport (KSS) van de NOC*NSF (lesgeven aan 1 a 2 combinaties, vaak met eigen paard). De NOC*NSF herzielt elke vier tot vijf jaar het KSS op basis van de nieuwe trends en ontwikkelingen binnen sport en onderwijs.

Verwachtingsmanagement:

Het advies is om de verwachtingen van de studenten voor de uit te voeren functie beter te managen. Mogelijke oplossingen, aangedragen in het kwalitatief onderzoek, zijn:

- Bij de voorlichting de functieomschrijving en bijbehorende taken te presenteren. Wanneer Aequor wordt overgenomen door de SBB wordt het verplicht vanuit het ministerie van OC&W om heldere dekkende namen aan opleidingen te geven met een goede uitleg welk beroep ermee uitgeoefend kan worden. Dit lijkt een goede stap, maar op dit moment is dit nog een verbeterpunt en verdient het extra aandacht.
- De studenten voorafgaand aan de start van de opleiding praktijkervaring op een hippisch bedrijf op laten doen. Dit geeft een beeld van het werk in de hippische sector.

Bij 39,8% van de mbo-respondenten uit het kwantitatieve onderzoek voldoet de opleiding niet aan de verwachtingen. De meeste gemaakte opmerking hierbij was dat de inhoud van de theorie te weinig diepgang bevat. Hiernaast geeft bijna de helft van de bovenstaande groep aan (ook) het trainen/rijden in de opleiding te missen.

Het is echter niet duidelijk of deze respondenten paardenhouderij of paardensport studeren.

Betreffende de 'paardensport-studenten' kunnen we mogelijk concluderen dat ze vinden dat het accent te weinig op trainen/rijden ligt in de opleiding.

Betreffende de 'paardenhouderij-studenten' kunnen we mogelijk concluderen dat de voorlichting bij de werving tekort schiet. Trainen/rijden is namelijk geen verplicht onderdeel in de paardenhouderij-opleiding.

Het advies is om kritisch te kijken naar de voorlichting bij de werving van aankomende studenten.

Ook in het kwalitatieve onderzoek geven ondernemers aan dat voornamelijk stagiaires geen weet hebben van de werktijden en – dagen in de hippische sector. Ondernemers geven aan dat stagiaires vaak een te rooskleurig beeld hebben van de sector, terwijl het niet alleen bestaat uit de omgang met paarden maar tevens het uitmesten, onderhoud van het materiaal en het terrein en wisselende werktijden.

Instroomeisen:

In het kwalitatieve onderzoek komt naar voren dat studenten volgens de ondernemers de motivatie missen en geen realistisch beeld van het werk in de sector hebben. Een mogelijke oplossing hiervoor is opleidingen strengere eisen aan aankomende studenten te laten stellen voor een positief studieadvies.

Voor de medewerker paardenhouderij zou praktijkervaring op een hippisch bedrijf kunnen bijdragen aan een verduidelijking hun beeld van de hippische sector. Hiernaast kan met een intakegesprek de motivatie en verwachting worden ingeschat op basis waarvan eventueel een negatief studie- advies gegeven wordt.

Bij het opleiden van een ruiter geven de ondernemers en onderwijsinstellingen aan dat het onmogelijk is om een student zonder een behoorlijke basis in de paardensport in drie of zelfs 4 jaar op te leiden tot een kwalitatief goede medewerker. In dit onderzoek is niet verder ingegaan op de vraag wat een behoorlijke basis is. Een mogelijke oplossing is om deze studenten vooraf een test te laten afleggen om de rijvaardigheid en ervaring in de hippische sector te bepalen. Hierbij is het advies om deze test te laten beoordelen door een persoon met ervaring in het onderwijs en de hippische sector die moet kunnen inschatten of de student binnen drie jaar het beoogde einddoel kan behalen.

Persoonlijke ontwikkeling:

Voor de invulling van de persoonlijke ontwikkeling (houding/gedrag) in het onderwijs is het advies om dit een centrale rol binnen de opleiding te geven. Tevens dienen begeleiders zowel op de

onderwijsinstelling als op het stage bedrijf kennis en vaardigheden te bezitten om deze vaardigheden te kunnen onderwijzen. Dit vraagt om een bijscholing van de begeleiders op de onderwijsinstelling. Waar het huidige onderwijs zich voornamelijk richt op competenties en vaardigheden voor directe handelingen in de hippische sector, komt uit zowel het kwalitatieve als het kwantitatieve onderzoek naar voren dat er behoefte is aan persoonlijke ontwikkeling. Deze conclusie bevestigt het beeld dat is ontstaan uit vacatures en eerder onderzoek van de FNRS. De belangrijkste gewenste eigenschappen bij hippische functies zijn:

- Initiatief tonen/werk zien
- Inzicht hebben (correct inspelen op situaties)
- Communicatieve vaardigheden
- Enthousiasme/Gemotiveerd zijn
- Flexibel zijn
- Ervaring met en kennis van paarden hebben
- Bewust van veranderingen en gevaarlijke situaties
- Zelfstandige werkhouding bezitten

Praktijkervaring:

Het advies is om het onderwijs op een meer praktische manier in te richten.

Mogelijke verbeterrichtingen zijn:

- 1) Praktijkonderwijs op school (bijvoorbeeld praktijklessen en filmpjes)
- 2) Praktijkonderwijs op praktijkbedrijven
- 3) Stages: verbeterde begeleiding en samenwerking met bedrijven
- 4) Excursies naar bedrijven in de praktijk

Wij adviseren om de basisvaardigheden aan te leren op school tijdens praktijksituaties voordat de studenten op stage gaan. Als de studenten de basisvaardigheden op de onderwijsinstelling hebben aangeleerd, kunnen ze deze tijdens stages op een gerichte manier verder ontwikkelen.

Naast de motivatie en persoonlijke eigenschappen verwachten de ondernemers enkel basiskennis en vaardigheden van de studenten. Basisvaardigheden zijn:

- Stallen uitmesten
- Paarden begeleiden en beoordelen
- Trainingsmolen bedienen
- Veiligheid omgaan met paarden en letten op de gezondheid van paarden
- Longeren
- Assisteren dierenarts/hoeftsmid
- Onderhoud harnachement
- Voeren
- Toileetteren
- Verzorgen van de paarden

Basiskennis is:

- Gezondheid
- Verzorging
- Training
- Voeding
- Fysiologie
- Fokkerij
- Anatomie

- Toiletteren
- Welzijn
- Huisvesting
- Gedrag
- Longeren

De huidige insteek van het aanleren van deze vaardigheden en kennis is voornamelijk op theoretische wijze. De ondernemers missen voornamelijk de vertaling van de theorie naar de praktijk, oftewel praktijkervaring.

Begeleiding:

Het advies is om op basis van de geadviseerde blauwdruk in hoofdstuk 1.4, eisen aan de begeleiding te stellen. De huidige begeleiding door docenten wordt op basis van deze eisen getoetst op geschiktheid en wordt indien nodig bijgeschoold. Het advies is om vanuit de onderwijsinstellingen nader onderzoek te doen naar de competenties en vaardigheden van de begeleiding en hiervoor een bijscholingsprogramma te ontwikkelen. Hiernaast dient genoeg tijd (prioriteit) vrijgemaakt te worden voor de begeleiding van studenten.

Uit het kwantitatieve onderzoek blijkt dat 55,7% van de mbo-studenten vindt dat meer aandacht mag worden besteed aan de begeleiding. Dit kan erop duiden dat de docenten niet de juiste vaardigheden bezitten of dat te weinig tijd voor de begeleiding van studenten wordt gereserveerd. In het kwalitatieve onderzoek werd tevens aangegeven dat de ondernemers vraagtekens zetten bij de kennis en kunde van de begeleiding vanuit de onderwijsinstellingen. Het niveau van scholier en docent kan en moet beter.

Samenwerking:

Het advies is om de hippische bedrijven en onderwijsinstellingen intensiever te laten samenwerken. Aanbevelingen hiervoor zijn:

1. Hippische bedrijven en onderwijsinstellingen vaker bij elkaar te laten komen om informatie uit te wisselen en nieuwe ideeën/oplossingen voor eventuele problemen (zoals de momenteel missende praktijkvaardigheden) te bespreken.
2. Bovenstaande bijeenkomsten zouden eenmaal per jaar verplicht gesteld kunnen worden voor de hippische bedrijven om hun licentie als stage bedrijf te behouden. De onderwijsinstellingen maken deze voor de ondernemers interessanter door bijvoorbeeld na de bijeenkomst een workshop te organiseren, die aansluit bij de interesse van de ondernemers.
3. Praktijklessen op hippische bedrijven geven. De samenwerking tussen de hippische bedrijven en de onderwijsinstellingen kan mogelijkheden bieden voor praktijkonderwijs. Onderwijsinstellingen geven aan dat het verzorgen van meer praktijken moeilijk gaat worden door de veranderde regelgeving vanuit de overheid. De opleidingstijd is verkort met als uitkomst dat het aantal praktijken teruggebracht gaat worden. Een andere opzet van lessen en lesmethoden zou er echter voor kunnen zorgen dat theorie en praktijk verweven gaat worden. De praktijklessen kunnen binnen onderwijstijd gegeven worden op locatie bij een hippische bedrijf. De benodigde theorie kan verweven worden in de praktijklessen. Dit vergt een nauwe samenwerking tussen school en bedrijf. Anderzijds kunnen ook andere lesvormen bedacht worden waarbij een hippisch ondernemer naar een school gaat en enkele praktijkhandelingen binnen de onderwijstijd demonstreert en oefent met de leerlingen en docent. Een nieuwe trend is het gezamenlijk ontwikkelen van praktijklesmateriaal. Handelingen worden gefilmd en voorzien van een voice-over. Citaverde en Ontwikkelcentrum hebben al ruime ervaring met de ontwikkeling van dit lesmateriaal.

In het kwalitatieve onderzoek zijn net zoveel ondernemers positief als negatief over hun contact met onderwijsinstellingen. Leraren van de onderwijsinstellingen komen volgens sommige ondernemers maar een enkele keer op bezoek tijdens de stage en de ondernemers worden vooraf onvoldoende geïnformeerd. Een deel van de ondernemers wenst meer contact met scholen over de begeleiding van stagiaires. Wettelijke beperkingen (uren, tijden, werkzaamheden) met betrekking tot stage lopen geven volgens ondernemers een vertekend beeld van de realiteit van de sector. Het merendeel van de ondernemers staat open voor intensievere samenwerking met onderwijsinstellingen.

Investeren in opleiding:

Het advies is om niet enkel een mbo-beroepsopleiding, maar ook onderwijsmodules los aan te bieden zodat studenten (of lees werknemers) bijvoorbeeld deelcertificaten kunnen halen. Ondernemers zijn namelijk bereid om bij te dragen aan scholing, maar kunnen of willen niet een complete opleiding betalen. Uit het kwalitatieve onderzoek blijkt dat een groot deel van de ondervraagde ondernemers bereid is te investeren in een opleiding voor hun medewerker. De verdeling is als volgt (in euro's):

- Niet (9,2% van de 141 respondenten)
- 0 tot 100 (9,9% van de 141 respondenten)
- 100 tot 250 (14,9 % van de 141 respondenten)
- 250 tot 500 (29,1% van de 141 respondenten)
- 500 tot 1.000 (29,8% van de 141 respondenten)
- 1.000 en meer (7,1% van de 141 respondenten)

Een uitgebreide opleiding ligt boven deze prijs en is minder interessant voor een ondernemer. Een hippische mbo-opleiding is geschikt voor de doelgroep die zelf een opleiding kan en wil bekostigen en dit niet door de werkgever laat bekostigen of nog geen werkgever in de hippische sector heeft. Voor medewerkers die al in dienst zijn van een bedrijf, maar zich op het gebied van bepaalde competenties en/of vaardigheden wil (bij)scholen, worden de onderwijsmodules dus ook los aangeboden door de onderwijsinstellingen. Op deze manier kan een hippische medewerker zich bij laten scholen op bepaalde competenties en/of vaardigheden zonder een hele mbo-opleiding te moeten volgen. Natuurlijk is er ook een mogelijkheid tot BBL (Beroepsbegeleidende Leerweg), waarbij de student 1 dag per week naar school gaat en 4 dagen een arbeidscontract heeft bij een ondernemer.

Advies 2: Ondernemers

In de aansluiting van het onderwijs op het bedrijfsleven is een belangrijke rol voor de hippische ondernemers zelf weggelegd. Uit het zowel het kwalitatieve als het kwantitatieve onderzoeken blijkt dat er behoefte is aan samenwerking van ondernemers met onderwijs en bijscholing van ondernemers zelf. Wij adviseren de SRP om het initiatief te nemen en dit advies te coördineren en aan te sturen.

Samenwerken:

Een advies aan ondernemers is om bijeenkomsten die de onderwijsinstellingen organiseren actief bij te wonen. Het verbeteren van de aansluiting van het hippisch onderwijs op het bedrijfsleven kan niet alleen vanuit onderwijsinstellingen komen. Ondernemers moeten zich ervan bewust worden dat deze onderwijsinstellingen hun toekomstige personeel opleidt. Als ondernemers geschikt personeel willen vinden in de toekomst, moeten ze zelf een steentje bij dragen in de opleiding.

Om invloed te hebben op de kwaliteit van de afgestudeerde kunnen ondernemers zich, indien mogelijk, aanmelden als stage bedrijf. Tijdens de stage begeleidt de ondernemer samen met de begeleider van de onderwijsinstelling de student in de ontwikkeling van zijn of haar vaardigheden. Naast leerbedrijven hebben de onderwijsinstellingen, door de wens van ondernemers dat studenten meer praktijkervaring nodig hebben, ook hiervoor geschikte partners nodig. Bedrijven in de omgeving van de onderwijsinstelling kunnen door samenwerking met de onderwijsinstelling invulling geven aan deze vraag/behoefte.

Bijscholing ondernemer:

Het advies aan de Sectorraad Paarden is om voor de ondernemers een training op te zetten ter verbetering van de begeleiding van stagiaires/medewerkers. Voornamelijk met het oog op de persoonlijke ontwikkeling van de door ondernemers gewenste eigenschappen bij de student, dienen de ondernemers hierin de stagiaires/medewerkers te kunnen ondersteunen en begeleiden. Naast een bijscholing van de begeleiders vanuit onderwijsinstellingen, vraagt dit tevens om (bij)scholing van de ondernemers.

In deze opleiding wordt de ondernemers onder andere geleerd hoe de persoonlijke ontwikkeling van stagiaires gestimuleerd kan worden. Deze training bestaat al bij Aequor/-andere kenniscentra. De 'Praktijkopleider training' is verplicht voor erkende leerbedrijven en dient regelmatig opgefrist te worden. Het is echter onduidelijk of deze trainingen voortgezet worden indien de taken van de Aequor worden overgenomen door Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, daarom dient de SRP dit initiatief over te nemen van Aequor, dan wel toe te zien dat dit behouden blijft.

Meer dan alleen MBO:

Tijdens de zoektocht naar de kwalificaties voor de perfecte hippische medewerker valt op dat steeds vooral over het reguliere mbo dagonderwijs gesproken wordt en deels over MMI en KNHS-instructeursopleidingen. Daarbuiten is echter nog veel te verbeteren. Conclusie luidt dat naast een goede theoretisch basis vooral inzet en instelling van student van belang is. Daarnaast is praktijkkennis niet minder belangrijk. Gezien de ontwikkelingen binnen het mbo lijkt het erop dat er een bredere opleidingsaanbod moet komen (waarbij wildgroei gereguleerd dient te worden). Mbo-instellingen zullen vooral de basis moeten bijbrengen met lichte en gerichte specialisaties, waarbij de verbinding met het bedrijfsleven gezocht moet worden voor borging van praktijkkennis. Het bedrijfsleven zal duidelijk moeten aangeven wat zij van de uitstromende mbo-er of hbo-er of huidige personeel verwacht. Het bedrijfsleven moet samen investeren in praktijkopleiders. Het meester-gezel principe (goed vakmanschap moet zichtbaarder worden, daarom wordt de meester en gezel formule verder uitgebreid in het beroepsonderwijs. Dit opleidingsprincipe wordt sinds de middeleeuwen succesvol gehanteerd om vak kennis over te dragen van meester naar leerling. Op dit moment zijn het vooral ambachtelijke branches die er mee werken (www.rijksoverheid.nl)), zou in de hippische sector wellicht sterker ingezet moeten worden. Daarmee dient het aanbeveling om 'meesters' te vinden en op te leiden. Als deze meesters een belangrijke rol krijgen bij praktijk opleiden (bij onderwijs, tijdens stages, tijdens loopbaan, bij workshops, masterclasses, etc.) zou het kennisniveau van de sector wellicht weer naar het gewenste niveau groeien. Naast mbo (niveau 2, 3 en 4) zou op niveau 5 zeker plek (en wenselijk/noodzakelijk) zijn voor masterclasses. Naast het reguliere onderwijs en masterclasses zou gericht op diverse taken en functies een verbreding dan wel bijscholing een pré zijn.

Het is dus wenselijk om extra aandacht te geven aan het stimuleren van het opleiden van leermeesters. Vanuit de praktijkbegeleiders (ondernemer) zou een groep moeten ontstaan die zich toelegt op borging van praktijkkennis. Een groep vakmensen die kennis uitwisselt, zorgt voor

voldoende leermeesters die het hippische vak verstaan, de student enthousiasmeert en het vak goed overbrengt op de stagiair (gezel).

Advies 3: Advies Sectorraad Paarden

Wij adviseren de SRP om een aansturende en coördinerende rol als vertegenwoordiging van de sector op zich te nemen met betrekking tot het opleiden van hippische medewerkers. De SRP is hiervoor de aangewezen partij, omdat het momenteel alle belangen van de sector behartigt. Wanneer de taken van de Aequor volgend jaar overgenomen worden door de Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB, het adviesorgaan van de overheid) en de Vaste Kamercommissie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OC&W) zal de relatief kleine paardensector (ten opzichte van andere sectoren in de sectorkamer van SBB) een andere positie krijgen dan nu het geval is binnen Aequor. Het huidige opleidingsaanbod is versnipperd door het brede en diverse aanbod van de hippische opleidingsinstellingen, waardoor ondernemers niet meer weten waarvoor opgeleid wordt. Een partij/organisatie moet het initiatief nemen en een samenwerking tussen partijen in gang zetten voor het behoud van goede opleidingen voor hippische medewerkers in de sector. Hierbij zijn een aantal adviezen van belang:

- De SRP dient het aanspreekpunt omtrent onderwijs te zijn voor de hippische sector en dient hierbij bepaalde punten naar andere grote partijen in de sector te delegeren.
- Aansluiting vinden bij NOC*NSF voor vergelijkende opleidingen (instructeur/coach)
- Lobby voor voldoende onderwijstijd
- Eisen stellen aan praktijkbeoordelaar

Sectorraad Paarden verzorgt belangenbehartiging opleidingen:

De SRP en haar dragende organisaties dienen het aanspreekpunt omtrent onderwijs te zijn voor de hippische sector. Zij dienen hierbij uitkomsten van het onderliggend onderzoek naar de relevante grote partijen in de sector te delegeren. Alle grote vertegenwoordigende partijen van de SRP dienen gezamenlijk hun verantwoordelijkheid te nemen voor het opleiden van hippische medewerkers. Om een versnippering van het opleidingsaanbod tegen te gaan/te voorkomen dient dit uit een centraal punt geregeld te worden. Het zou verstandig zijn dat de SRP een partij / partijen aanwijst die het geadviseerde blauwdruk verder vormgeven en implementeren. Alle elementen van de blauwdruk moeten een plek krijgen in opleidingsland. SRP trekt zich het belang aan dat er voldoende goed opgeleide hippische medewerkers blijven komen/blijven. Daarom is zij met haar dragende organisaties de aangewezen partij om te bewaken, aan te spreken, aan te zetten tot verandering en te delegeren.

De Sectorraad Paarden behartigt de belangen van de gehele hippische sector. Wat echter opvalt, is dat niet alle partijen in de SRP een aandeel hebben gehad in het opstellen van het Kwalificatiedossier mbo Paardensport en –houderij van Aequor. Het is wel de bedoeling geweest dat bij het opstellen van de inhoud van dit kwalificatiedossier ruggespraak is gehouden met de brede hippische sector of dit is gebeurd, kan niet met zekerheid worden gezegd. Met het formeren van een werkgroep onderwijs is een eerste stap gemaakt om te komen tot een brede vertegenwoordiging van alle SRP-partijen, zodat adviezen en besluiten ook sector breed erkend en gedragen worden. Het advies is om aan de huidige werkgroep, die vanuit iedere grote sectorpartij een afgevaardigde bevat, de NOC*NSF toe te voegen. De NOC*NSF kan als algemene partij vanuit de sportbranche fungeren en kan inbreng geven met betrekking tot de vergelijking met andere sporten.

Hiernaast dient de Sectorraad Paarden te onderzoeken op welke manier zij een belangrijke vertegenwoordiging van de branche kunnen zijn bij het opstellen van een kwalificatiedossier. Dit kwalificatiedossier is de vertaaltap van het Beroeps Competentie Profiel (BCP), die later deze

rapportage aan bod komt, naar het onderwijs. De Sectorraad Paarden zal erop aan moeten sturen dat een (herziend) kwalificatie dossier opgesteld wordt, waarin op hoofdlijnen staat wat een hippisch gediplomeerde moet weten en kunnen.

Een andere aanbeveling die hierop aansluit is het onderwijs en het bedrijfsleven gezamenlijk één set aan lesmateriaal te laten ontwikkelen voor alle AOC's. Momenteel zijn er al gesprekken en hebben AOC's besloten om onderwijsmateriaal wat het hippisch bedrijfsleven heeft ontwikkeld te gaan gebruiken als lesmateriaal voor hun hippische opleidingen.

Aansluiting vinden bij NOC*NSF voor vergelijkende opleidingen (instructeur/coach):

Voor het samenstellen van het kwalificatiedossier is het advies om aansluiting te zoeken bij NOC*NSF. Het Kwalificatiestructuur sport¹ (KSS) van NOC*NSF wordt door sportopleidingen gebruikt bij het opstellen van het kwalificatiedossier voor de sportopleidingen. Calibris vertegenwoordigt nu nog als kenniscentrum de sportopleidingen net als Aequor dat voor de groene opleidingen doet. Alle kwalificatiedossiers voor sportinstructeurs zijn bij Calibris ondergebracht. Dit betekent dat de werkgroep onderwijs van de SRP nu nog voordeel kan behalen door deze kwalificatiedossiers als voorbeeld te gebruiken en/of waar mogelijk samen te werken met Calibris. Wanneer Calibris net als Aequor wordt ondergebracht bij de SBB is het verstandig aansluiting te zoeken bij het NOC*NSF. De aanbevolen samenwerkingsstructuur kan vergeleken worden met de huidige samenwerking tussen Calibris en NOC*NSF. Het advies is daarom om voor de overgang naar de SBB met beide partijen in gesprek te gaan.

Lobby voor voldoende onderwijstijd:

Het advies is een lobby te starten richting de Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en de Vaste Kamercommissie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om te zorgen dat vooral BBL-leerlingen (leerlingen die werken en een dag in de week naar school gaan) indien nodig vier jaar over een hippische opleiding mogen doen. De Minister van Onderwijs heeft namelijk het plan om bijna alle mbo-opleidingen terug te brengen naar maximaal drie jaar. Slechts enkele opleidingen (waaronder de instructeursopleidingen) mogen hier van afwijken. In drie jaar is het lastig om de benodigde praktijkervaring in de hippische opleidingen over te brengen. Dit komt vooral omdat daar een groot deel praktijkonderwijs voor nodig is, wat veel tijd kost.

Veel BBL-leerlingen met een vmbo-vooropleiding hebben vier jaar nodig om een hippische opleiding goed af te ronden. Voor die leerlingen die de opleiding sneller kunnen doorlopen, moet de mogelijkheid echter blijven bestaan dit sneller te doen. Aansluiten bij huidige lobby door andere partijen in de sport is hierbij ook wenselijk. (Smit, 2014)

Echter is een verkortings- en intensiveringsslag doorgevoerd in de standaardregelingen van het ministerie van OC&W waardoor geen geld vanuit de overheid beschikbaar is om opleidingen langer te laten duren. Lobbyen is altijd goed, maar gezien deze net doorgevoerde wetswijziging is de kans klein dat het ministerie van OC&W hier wijzigingen in aanbrengt. Daarmee is belangrijk om anders te gaan werken om het doel te bereiken.

Eisen stellen aan praktijkbeoordelaar:

Wij adviseren om de richtlijnen van Aequor op het gebied van de kwaliteit van de leerbedrijven en de praktijkbeoordelaars te evalueren. Onderzocht moet worden of de richtlijnen nog wel voldoen om vast te kunnen stellen of praktijkbeoordelaars en leerbedrijven geschikt zijn voor het begeleiden van stagiaires/studenten.

¹ De KSS van de NOC*NSF beschrijft instructeur/trainer/coach op 5 verschillende niveaus. Het dossier is een leidraad die door meerdere sportbonden wordt toegepast.

Momenteel selecteert Aequor al leerbedrijven en zorgt voor de opleiding van praktijkbegeleiders. Wanneer Aequor overgenomen wordt door de SBB is het advies aan de SRP om deze coördinatie op zich te nemen. De onderwijsinspectie onderschrijft dat het bedrijfsleven meer betrokken moet worden bij het examineren in het mbo-onderwijs. Op dit moment is het onderwijs eindverantwoordelijk voor de examinering. De praktijkbeoordelaar en het onderwijs zouden meer met het bedrijfsleven moeten samenwerken om op één lijn te komen. Een aanvullend advies is om te onderzoeken op welke manier praktijkbeoordelaars en leerbedrijven ondersteund kunnen worden ter bevordering van de kwaliteit. Bijvoorbeeld door juiste selectie en scholing van de praktijkbeoordelaars en leerbedrijven.

Verder verdient het aanbeveling om een totaalvisie op onderwijs te ontwikkelen, waarbij verder gekeken wordt dan MBO alleen. Het gaat hierbij dan om borging dat er een duidelijke leerlijn is waarbij steeds gekeken wordt naar de instroom(niveau), doorstroom en gewenste competenties en vaardigheden. Vanuit het onderzoek zijn de gewenste competenties en vaardigheden van de instructeur, ruiter en medewerker paardenhouderij in beeld gebracht. De kunst is om een totaalprogramma te ontwikkelen. De blauwdruk geeft de vorm weer. Het is aan de sector om te borgen dat alle elementen (basis, specialisatie en bijscholing/verbreding) op het gewenste niveau aangeboden worden. Algemeen dient gekeken te worden dat er afstemming is met KSS en dat er een eenduidige terminologie is voor de verschillende opleidingen en niveaus.

Advies 4: Nader onderzoek

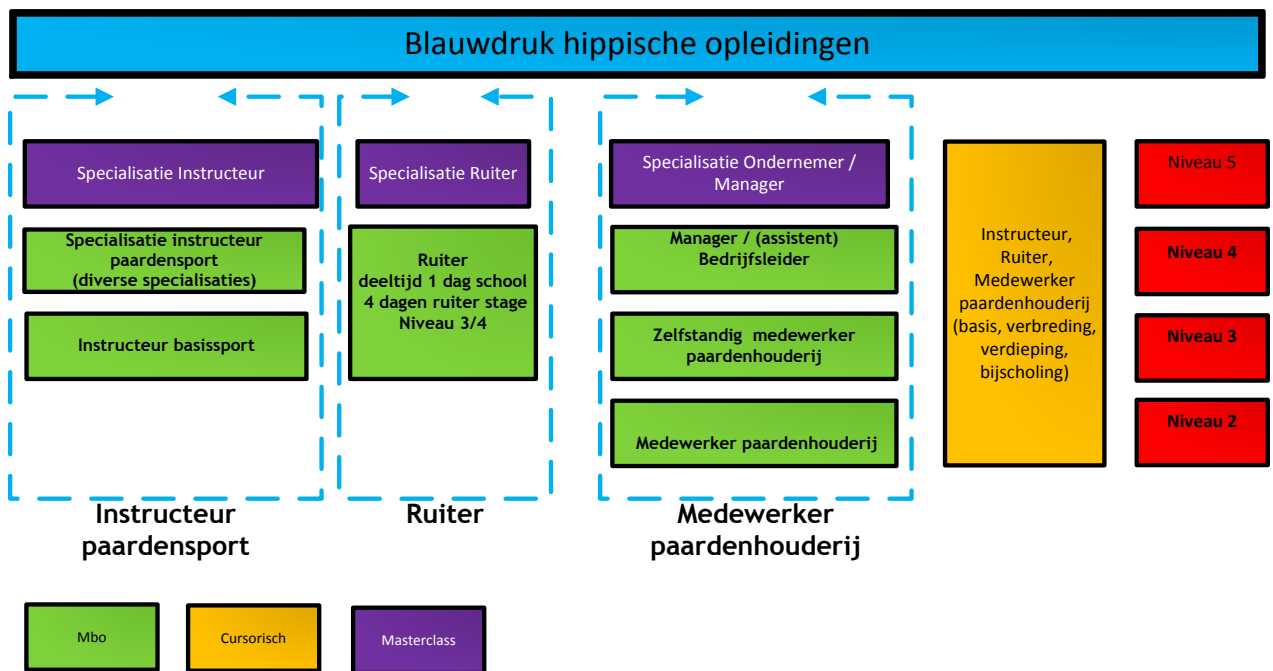
Het is duidelijk geworden dat het nodig is om de praktijkkennis, competenties en vaardigheden bij hippische medewerkers (en ondernemers) te vergroten. De basis kan aangeboden worden door het MBO-onderwijs. Daarnaast zal specialisatie, verbreding en bijscholing via cursussen, workshops en masterclasses gerealiseerd moeten worden. Het verdient aanbeveling om nader onderzoek te verrichten naar de behoefte naar specialisatie, verbreding en bijscholing. De hoofdvraag die daarbij gesteld kan worden is: "Wat is de omvang van de groep die zich verder wil specialiseren, verbreden of wil bijscholen, waar en door wie wil deze groep opgeleid worden en welke vorm en inhoud zou gewenst zijn?"

1.4 Uitvoering

Om uitwerking te geven aan dit advies, zijn er drie Beroeps Competentie Profielen (BCP) nodig:

- 1) Instructeur paardensport
- 2) Ruiters
- 3) Medewerker paardenhouderij

Op basis van de vijf eerder genoemde functies (voortgekomen uit het kwalitatieve en kwantitatieve onderzoek) is gekozen voor de inrichting van drie opleidingen en dus drie BCP's. In bijlage B staat in elke BCP globaal beschreven wat de functie inhoudt met een beeld van het beroep, een beschrijving van de competenties en taakgebieden voor deze functie. Aan de hand van deze BCP's is een voorbeeld voor een blauwdruk ontwikkeld. Deze blauwdruk is overzichtelijk weergegeven door middel van onderstaande figuur.



Figuur 1.1 Blauwdruk hippische opleidingen

In deze figuur is de globale invulling van elk BCP weergegeven, toegespitst naar niveau. De blauwdruk bevat per niveau en BCP (mbo) een aantal aanbevolen onderwerpen, die in de opleiding terug dienen te komen. In de daaropvolgende suggesties worden aanbevelingen gegeven voor de uitvoering van de gewenste competenties en vaardigheden in een opleiding. De gehele blauwdruk inclusief de onderwijsuggesties kan worden ingezien in bijlage C. Van het BCP dient echter eerst (voor het Mbo-onderdeel) een kwalificatiedossier gemaakt te worden alvorens tot een uitvoer kan worden overgegaan.

In de blauwdruk is het hbo niet opgenomen, omdat het hbo niet per definitie medewerkers voor primaire hippische bedrijven opleidt. Voor de functie manager/bedrijfsleider geeft 57,8% van de ondernemers uit het kwalitatieve onderzoek aan een medewerker met hbo niveau te wensen. Indien de functie manager/bedrijfsleider geen primaire hippische werkzaamheden bevat, doordat de werkzaamheden enkel uit kantoortaken bestaat op hbo-denkniveau, is het advies om hiervoor een medewerker met een hbo-opleiding aan te nemen. Voor de masterclasses en cursorisch onderwijs zal met de sector verder gesproken moeten worden over de exacte inhoud en gewenste taakinhoud en functieomschrijvingen. Nader onderzoek is hiervoor gewenst.

Bibliografie

Aequor. (Oktober 2013). *Paardensport, Brancheontwikkelingen 2013*. Ede: Aequor.

Actieplan focus op vakmanschap 2011-2015. (2011, februari 16). Opgeroepen op Mei 23, 2014, van Rijksoverheid: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/02/16/actieplan-mbo-focus-op-vakmanschap-2011-2015.html>

Adviesgroep. (2014). (Projectgroep, Interviewer)

E. Dierendonk, E. L. (2009). Het tevreden paard. In E. L. E. Dierendonk, *Het tevreden paard* (p. 192). Fontaine Uitgevers B.V.

FNRS. (2014). *Instructeur recreatiesport*. Opgeroepen op juni 18, 2014, van FNRS: <http://www.fnrs.nl/fnrs-diensten/cursussen-opleidingen-bijeenkomsten/voor-instructeurs/opleidingen-en-cursussen/instructeur-recreatiesport/>

KNHS. (2014). *Instructeur paardensport*. Opgeroepen op juni 18, 2014, van KNHS: <https://www.knhs.nl/kenniscentrum/instructeurs-opleidingen/instructeur/>

KNHS. (2014). *Toetsplan instructeur paardensport basissport*. Ermelo: KNHS.

KWPN. (2012). *KWPN jaarverslag 2012*. Ermelo: KWPN.

Loonstra, C. (sd). In gesprek met John Swaab "we plegen roofbouw op onze paarden". *Paard & lifestyle*.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2013). *zoom in op schooluitval*. Opgeroepen op 5 7, 2014, van VSV Verkenner : <http://www.vsvverkenner.nl/landelijk>

Professioneel Platform Hippische Ondernemers. (2014). Intern persbericht. Nederland.

Rapportage 1 Literatuuronderzoek. (2014). *van Bommel, Jonne; Hofsommer, Janine; van Loo, Amanda; Timman, Sabine; van der Horst, Klaske; Scheer, Peter*. Den Bosch: HAS Kennistransfer en Bedrijfsopleidingen.

Rapportage 2 Kwantitatief onderzoek. (2014). *Jonne van Bommel; Janine Hofsommer; Amanda van Loo; Sabine Timman; Klaske van der Horst; Peter Scheer*. Den Bosch: HAS Kennistransfer en Bedrijfsopleidingen.

Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek. (2014). *Jonne van Bommel; Janine Hofsommer; Amanda van Loo; Sabine Timman; Klaske van der Horst; Peter Scheer*. Den Bosch : HAS Kennistransfer en Bedrijfsopleidingen .

Rijksoverheid. (2014). *Middelbaar Beroepsonderwijs*. Opgeroepen op Mei 4, 2014, van Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/middelbaarberoepsonderwijs

Smit, J. (2014). (S. Timman, Interviewer)

Stichting Bedrijfsfonds Apotheken . (2012). *Beroepscompetentieprofiel Apothekersassistent*.
Nieuwegein .

van der Veer, L. (2014). *Ondernemersmonitor 2014*. 's-Hertogenbosch: HAS Hogeschool .

Vereniging hogescholen . (2013, Juni). *Feiten en Cijfers; Afgestudeerden en uitvallers in het
hogeronderwijs* . Opgeroepen op Mei 7, 2014, van Vereniging hogescholen :
<http://www.verenighogescholen.nl/>

1. Bijlage A: Samenvatting onderzoeksresultaten

Bijlage 1. Samenvatting onderzoeksresultaten rapportage 1

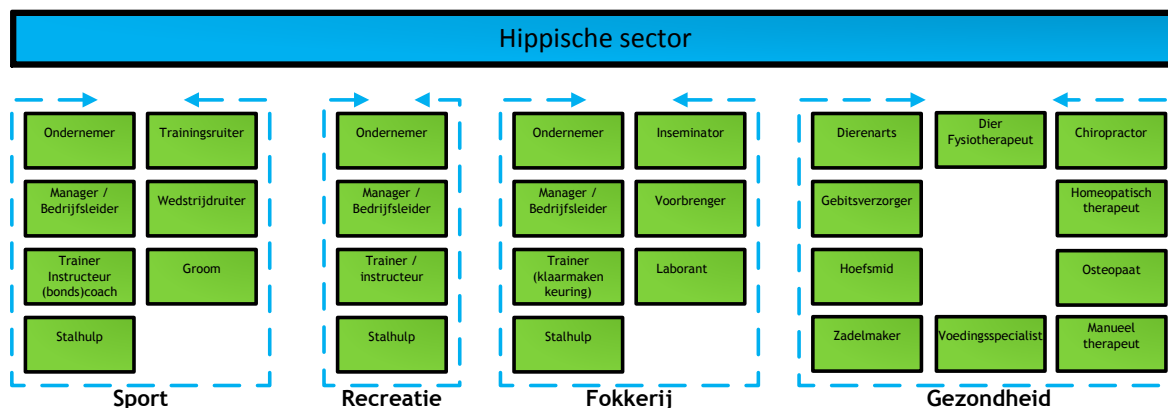
In deze eerste rapportage van het onderzoek naar de gewenste vaardigheden en competenties instructeur en medewerker paardensport/-houderij wordt het literatuuronderzoek besproken. Dit onderzoek is uitgevoerd om een antwoord te krijgen op de hoofdvraag: wat zijn de gewenste vaardigheden en competenties voor een instructeur en medewerker in de paardensport/-houderij?

Bij de uitvoering van het literatuuronderzoek is gebruik gemaakt diverse bestaande onderzoeken, onder andere van Aequor en FNRS. Tevens is een mindmap opgesteld die een samenvattend overzicht geeft van de resultaten van het literatuuronderzoek.

De bedrijven in de hippische sector worden ingedeeld in vier verschillende groepen:

- Fokkerij
- Sport
- Recreatie
- Gezondheid

In deze verschillende groepen zijn verschillende hippische functies te onderscheiden. In onderstaande figuur is een overzicht gemaakt van een groot aantal functies binnen de primaire hippische sector.

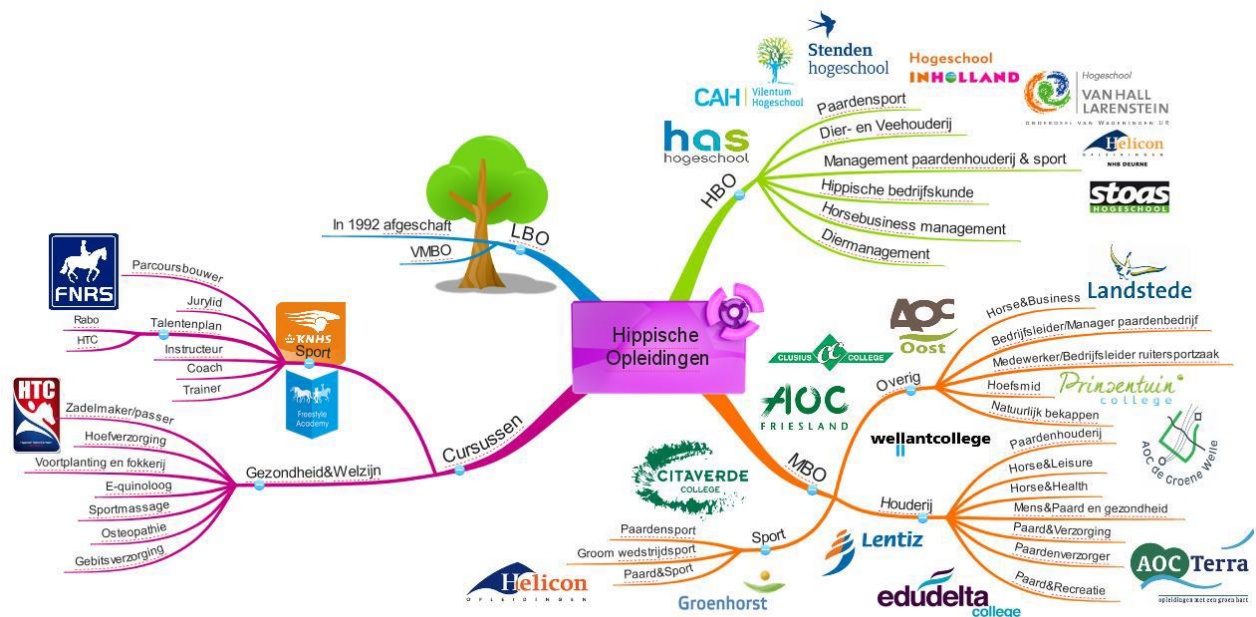


Figuur 1.1 Hippische sector

Opvallende aspecten die aan het licht kwamen tijdens het literatuuronderzoek zijn:

- De meeste hippische bedrijven voeren meerdere activiteiten uit binnen de bedrijfsvoering. Daarom is het moeilijk een opleiding te verzorgen, volledig passend bij de vraag van de sector
- Er zijn niet veel vacatures waarneembaar op bijvoorbeeld sites, de meeste vacatures worden vervuld via het informele circuit. Op het moment van onderzoek zijn er 40 online beschikbare vacatures.
- Opleidingen gericht op de paardensector worden voornamelijk op mbo en hbo niveau gegeven. Toch biedt het vmbo en het wo ook enkele dier gerelateerde opleidingen met een link naar de paardensector aan.

In onderstaande mindmap zijn alle opleidingen overzichtelijk weergegeven.



Figuur 1.2 Mindmap hippische opleidingen

Opvallende aspecten die aan het licht kwamen tijdens het literatuuronderzoek zijn:

- Niveau 4 is het meest gevolgde niveau
- De meeste studenten volgen een BOL opleiding (69%)
- 92% van de studenten is vrouwelijk
- 89% van de studenten is autochtoon
- 88% van de studenten is 21 jaar of jonger
- De opleiding paardenhouderij valt onder het kwalificatiedossier Dierverzorging recreatiedieren
- De opleiding paardensport valt onder het kwalificatiedossier Paardensport

Bijlage 2. Samenvatting onderzoeksresultaten rapportage 2

In de tweede rapportage van het onderzoek naar de gewenste vaardigheden en competenties instructeur en medewerker paardensport/-houderij is een kwalitatief onderzoek verricht. Dit onderzoek is uitgevoerd om een antwoord te krijgen op de hoofdvraag: wat zijn de gewenste vaardigheden en competenties voor een instructeur en medewerker in de paardensport/-houderij?

Bij de uitvoering van het kwalitatief onderzoek is gebruik gemaakt van diepte-interviews met zowel primaire hippische bedrijven als hippische onderwijsinstellingen. In totaal zijn negentien onderwijsinstellingen geïnterviewd. Van de primaire hippische bedrijven zijn diverse type bedrijven geïnterviewd, verspreid over alle provincies van Nederland. In totaal zijn 26 primaire hippische bedrijven geïnterviewd. De uitkomsten van deze interviews zijn gebruikt om tot de resultaten te komen in deze rapportage.

Bij de onderwijsinstellingen worden de volgende opleidingen aangeboden:

Mbo-opleidingen	Hbo-opleidingen
Dierv verzorging	Dier- en veehouderij
Paardenhouderij	Hippische bedrijfskunde
Paardensport	Diermanagement
Hoefsmid	Commerciële economie met afstudeerrichting Horse Business Management
Paraveterinair	Educatie en kennismanagement in de groene sector

Figuur 1.3 Hippische opleidingen

Tijdens de interviews is onder andere gesproken over het kwalificatiedossier dat door Aequor met hulp van de hippische sector en de scholen is opgesteld. De hippische mbo-onderwijsinstellingen hebben de volgende opmerkingen bij het kwalificatiedossier:

- Het huidige kwalificatiedossier (kwalificatiedossier dierv verzorging recreatiedieren) is niet concreet omschreven
- Het kwalificatiedossier dierv verzorging recreatiedieren is moeilijk te begrijpen/lezen
- Niet alles uit het kwalificatiedossier is van toepassing op het paard (kwalificatiedossier dierv verzorging recreatiedieren)
- Onderwijsinstellingen werken niet intensief genoeg samen met bedrijven

De onderwijsinstellingen geven aan dat de ondernemers capabel zijn in het begeleiden en inwerken van jonge/nieuwe werknemers, maar de ondernemers besteden hier niet altijd voldoende tijd aan.

Op dit moment betalen studenten het wettelijk vastgestelde collegegeld voor hun opleiding. Daarnaast financiert de overheid het overige deel van de opleidingskosten. De sector betaalt op dit moment niet mee aan hippische mbo-opleidingen. Bij hbo-opleidingen betaalt de sector mee in de vorm van onderzoeken die uitgevoerd worden door de instellingen en betaald worden door de sector.

De meest voorkomende hippische functies op de geïnterviewde primaire hippische bedrijven zijn:

- instructeur
- stalmedewerker
- leidinggevende
- ruiter
- groom

De geïnterviewde primaire hippische bedrijven hebben gezamenlijk in totaal 188 werknemers in dienst, gemiddeld 7,2 werknemers per bedrijf.

Van deze werknemers:

- Is van 47,3% de opleiding niet bekend (bij de ondernemer)
- Heeft 16% geen hippische beroepsopleiding
- Heeft 15,4% een KNHS-instructeursopleiding gevolgd
- Heeft 6,9% een MMI opleiding gevolgd
- Heeft 6,4% een NHB Deurne opleiding gevolgd
- Heeft 8% andere opleidingen gevolgd

Veelal geven ondernemers aan dat praktijkervaring vaak onder de maat is. Binnen de opleidingen (mbo, maar ook KNHS-instructeursopleidingen) wordt te weinig aandacht besteedt aan (gerichte) praktijk (o.a. lesgeven, inspelen op bijzondere situaties, begeleiden ruiter/amazone, herkennen van

onregelmatigheden). Ondernemers zien vaak dat zij zelf veel extra begeleiding moeten geven aan hun werknemers om het vak bij te brengen. Zij erkennen dat hiervoor vaak geen tijd is en daarmee het basis praktijkniveau beter moet zijn.

De meest voorkomende hippische opleidingen die de geïnterviewde ondernemers (39) hebben gevolgd zijn:

- 33,3% KNHS-instructeursopleiding
- 23,1% NHB Deurne (particulier)
- 25,6% heeft een overige opleiding gevolgd

Van de geïnterviewde ondernemers heeft 66,7% geen hippische mbo- of hbo-beroepsopleiding gevolgd. Sommige ondernemers hebben meerdere opleidingen gevolgd. Hiervan heeft 30,8% bewust gekozen voor een andere opleiding om breder opgeleid te zijn en om terug te kunnen vallen op een andere sector, indien de hippische sector niet blijkt te bevallen (8). Het is heel divers welke opleiding gevolgd is en op welk niveau.

Het opleidingsniveau van de werknemers is voor de geïnterviewde primaire hippische bedrijven in 69,2% niet van belang, instelling en motivatie is belangrijker. De bedrijven vinden de volgende competenties en vaardigheden het belangrijkste in een werknemer:

- inzicht hebben (correct inspelen op situaties),
- initiatief tonen/werk zien,
- communicatief goed zijn richting klanten en werknemers,
- enthousiast/gemotiveerd zijn,
- ervaring en kennis met paarden hebben,
- flexibiliteit.

Ondernemers geven aan dat hanteren, verzorging en kennis van de gezondheidstoestand van een paard de belangrijkste aspecten zijn met betrekking tot ervaring en kennis hebben van paarden.

De primaire hippische bedrijven geven aan dat de eindtermen van Aequor, zowel van het nieuwe als het oude dossier, afwijken van de verwachtingen van de sector.

De bedrijven geven de volgende verbeterpunten aan:

- Meer praktijkgericht onderwijs. De ondernemers verwachten dat de stagiaires voorafgaand aan de stage enkele basisvaardigheden aangeleerd worden. De stagiaires voldoen vaak niet aan deze verwachtingen. Onder deze basisvaardigheden wordt verstaan: hanteren, verzorging en kennis van de gezondheidstoestand van een paard.
- De eigen rijvaardigheid zou geen eindterm voor de opleiding paardenhouderij moeten zijn. Een stalmedewerker, groom of bedrijfsleider hoeft niet te kunnen rijden binnen zijn/haar functie.
- Een strengere selectie op ervaring en motivatie is nodig, omdat de kwaliteit van de competenties van de stagiaires te laag is.
- Er moeten specialisaties komen in het onderwijs zodat de minimale vaardigheden die nodig zijn voor een bepaalde specialisatie worden aangeleerd. Bijvoorbeeld richting fokkerij of sport.
- De motivatie en inzet van de student moet beter worden. 69,2 % van de geïnterviewde ondernemers vinden de instelling en de motivatie van de student belangrijker dan opleidingsniveau. Daarnaast geeft 44% van de bedrijven aan dat de instelling van stagiaires onvoldoende is.

- Groeplekken vergen andere competenties van de instructeur dan individuele lessen omdat de behoefte van de lesklant in de groep verschilt van de individuele lesklant. Hier wordt te weinig aandacht aan besteed.

Van de primaire hippische bedrijven met werknemers geven twaalf van de 22 aan te willen investeren in (bij)scholing van hun werknemers. Voorbeelden van bijscholing welke genoemd zijn: scholingsdagen/avonden FNRS of KNHS, behalen rijbewijs en behalen instructiecursus. De bedrijven geven aan dat geen middelen beschikbaar gesteld kunnen worden aan de financiering van hippische beroepsopleidingen. In de vorm van samenwerkingsverbanden, het faciliteren van praktijklocatie en praktijklessen willen de bedrijven wel aan de opleiding bijdragen.

Bijlage 3. Samenvatting onderzoeksresultaten rapportage 3

In de derde rapportage van het onderzoek naar de gewenste vaardigheden en competenties instructeur en medewerker paardensport/-houderij is een kwantitatief onderzoek verricht. Dit onderzoek is uitgevoerd om antwoord te krijgen op de hoofdvraag: wat zijn de gewenste vaardigheden en competenties voor een instructeur en medewerker in de paardensport/-houderij?

Het kwantitatief onderzoek bestond uit twee enquêtes. Zowel hippische ondernemers als studenten van hippische onderwijsinstellingen zijn benaderd voor het invullen van de enquête. De enquêtes zijn opgesteld in een online programma, genaamd Thesistools. De uitkomsten van de enquêtes zijn verwerkt in het computerprogramma SPSS. De enquête voor studenten heeft in totaal 257 respondenten opgeleverd. Dit geeft een betrouwbaarheidspercentage van 90%. Van de 257 studenten gaven 171 respondenten aan een mbo-opleiding te volgen. Deze steekproefgrootte op de totale mbo-populatie van 1.551 levert een betrouwbaarheidspercentage van 83% op. Van de 257 respondenten gaven 86 respondenten aan een hbo-opleiding te volgen. Deze steekproefgrootte op de totale hbo-populatie van 708 geeft een betrouwbaarheid van 67%. De enquête voor ondernemers heeft van 352 ondernemers respons ontvangen, dit levert een betrouwbaarheidspercentage van 95% op.

De belangrijkste resultaten uit de enquête onder mbo-studenten zijn:

- Van de 166 respondenten geeft 48,8% aan dat de reden voor het kiezen voor een hippische opleiding het uitoefenen van een hippische functie is.
- De opleiding voldoet voor 60,2% van de 171 respondenten aan de verwachtingen.
- Indien de opleiding niet voldoet is de reden hiervoor, bij 68,3% van de 63 respondenten, dat de theorie te weinig inhoud en diepgang heeft.
- Van de 171 respondenten heeft 52,6% de mbo-opleiding met een 7-8 beoordeeld.
- Van de 167 respondenten geeft 55,7% aan dat de begeleiding in de opleiding beter kan.
- 48,1% van de 156 respondenten geven aan dat er te weinig aandacht besteedt wordt aan training/rijden.
- Bij 88,3% van de 162 respondenten voldoet de stage aan de verwachtingen. Bij 83,9% van de 112 respondenten voldoet de stage omdat deze leerzaam was.
- De stage voldoet bij 50% van de 16 respondenten niet omdat de stagiaire als goedkope medewerker wordt gebruikt.
- 33,9% van de 171 respondenten wil niet doorstuderen.

De belangrijkste resultaten uit de enquête onder hbo-studenten zijn:

- Van de 82 respondenten geeft 58,5% aan dat er is gekozen voor de opleiding om de hippische sector met bedrijfskunde of het bedrijfsleven te kunnen combineren. Bij 70,9% van de 86 respondenten voldoet de opleiding aan de verwachtingen.
- Van de 86 respondenten heeft 65,1% de hbo-opleiding met een 7-8 beoordeeld.
- Van de 86 respondenten geeft 50% aan dat de structuur beter kan in de opleiding.
- Bij 68,4% van de 79 respondenten voldoet de stage aan de verwachtingen.
- 47,1% van de 85 respondenten wil niet doorstuderen.

De belangrijkste resultaten en conclusies uit de enquête voor ondernemers zijn:

- 28,7% van de 352 respondenten is hbo niet paard gerelateerd opgeleid.
- 34,8% van de 299 respondenten heeft personeel in loondienst. Gemiddeld zijn dit 5,125 medewerkers per bedrijf. 28,1% van 96 respondenten heeft één medewerker in dienst. Deze medewerkers werken gemiddeld 31,45 uur.
- De volgende hippische functies zijn genoemd: stalmedewerker, instructeur, ruiter, bedrijfsleider/manager en groom/verzorger.
- Van de 263 hippische ondernemers is 12,2% op dit moment (mei/juni 2014) op zoek naar nieuw personeel. 38,7% van de 31 respondenten is op zoek naar een stalmedewerker.
- De grootste groep (48,3% van de 263 respondenten) heeft aangegeven, met betrekking tot het verloop van personeel, zelden tot nooit op zoek te zijn naar een nieuwe medewerker.
- Voor de functie van stalmedewerker geeft 52,9% van de 70 respondenten aan dat voor het opleidingsniveau alleen ervaring met paarden van belang is.
- Voor de functie instructeur geeft 37,2% van de 43 respondenten aan dat het gewenste opleidingsniveau mbo niveau 4 is.
- Voor de functie ruiter geeft 51,1% van de 45 respondenten aan dat voor het opleidingsniveau alleen ervaring met paarden van belang is.
- Voor de functie bedrijfsleider/manager geeft 57,8% van de 45 respondenten aan dat een bedrijfsleider/manager op hbo niveau opgeleid moet zijn.
- Voor de functie groom/verzorger is als opleidingsniveau alleen ervaring met paarden van belang. Dit geeft 55,6% van de 9 respondenten aan.
- Bij de functie als stalmedewerker is initiatief tonen/werk zien aangegeven als meest belangrijke competentie (91,3% van de 69 respondenten), gevolgd door basiskennis van paarden (87,0%).
- Bij de functie van instructeur zijn didactisch vermogen en sociaal vermogen de belangrijkste competenties. Beide wordt door 97,7% van de 43 respondenten aangegeven.
- Bij de functie van ruiter zijn rijkunstig vermogen (91,1% van de 45 respondenten) en initiatief tonen/werk zien (82,2%) de belangrijkste competenties.
- Bij de functie bedrijfsleider is de competentie zelfstandige werkhouding het belangrijkste (97,8% van de 45 respondenten), gevolgd door sociaal vermogen en samenwerking (93,3% van de 45 respondenten).
- Bij de functie groom/verzorger is bewust zijn van veranderingen de belangrijkste competentie. Alle 9 respondenten hebben dit aangegeven.
- Aan de ondernemers zonder personeel is gevraagd wat zij de belangrijkste competentie vinden op het moment dat zij personeel aan zouden nemen. Van de 188 respondenten vindt 84% basiskennis van paarden de belangrijkste competentie, 82,4% vindt initiatief tonen/werk zien het belangrijkste.
- Van de 257 respondenten is 59,9% bereidt te investeren in de opleiding van personeel. De reden hiervoor is vooral ontwikkeling van personeel en kwaliteitsverbetering van het bedrijf.

Dit is door 79,6% van 137 respondenten aangegeven. De grootste groep, 58,9% van de 141 respondenten, wil tussen de € 250 en € 1.000 investeren in de opleiding van personeel.

De overige conclusies zijn:

- 52,6% van de 171 hippische mbo-studenten beoordeelt de opleiding met een 7–8. Het landelijk gemiddelde is een 7,1. 45,1% van de 171 hippische mbo-studenten beoordeelt de opleiding met een 1-6. Het landelijk gemiddelde is een 7,1. Dit betekent dat 45,1% van de mbo-studenten de opleiding lager beoordeeld dan het landelijk gemiddelde.
- 55,7% van de 167 hippische mbo-studenten vindt dat meer aandacht besteedt moet worden aan begeleiding. Landelijk gezien is maar 15% van alle mbo-studenten negatief over de begeleiding tijdens de opleiding. Geconcludeerd kan worden dat het onderwijs binnen de hippische sector dit dient te verbeteren.
- Voor 60,2% van de 171 hippische mbo-studenten voldoet de opleiding aan de verwachtingen. Bij de hippische hbo-studenten is dit 70,9% van de 86 respondenten. Geconcludeerd kan worden dat hbo studenten betere voorlichting krijgt over de opleiding.
- 61,2% van de 171 hippische mbo-studenten geeft aan voldoende geleerd te hebben voor de gewenste functie. Bij de 86 hippische hbo-studenten is dit 76,7%. Hieruit kan worden opgemaakt dat hippische hbo-opleidingen beter aansluiten op het bedrijfsleven.

2. Bijlage B: Beroepscompetentieprofielen

Bijlage 1. Beroepscompetentieprofiel instructeur paardensport

Dit beroepscompetentieprofiel (BCP) beschrijft het beroep van de instructeur paardensport in Nederland. Het geeft weer welke competenties worden ingezet bij het uitoefenen van deze functie. Het geeft aan welke kwaliteiten een instructeur paardensport in huis moet hebben om het beroep goed uit te kunnen voeren. Daarnaast geeft het een helder beeld van wat de sporter, de werkgever en collega's mogen verwachten van een instructeur paardensport.

Het beroepscompetentieprofiel heeft verschillende functies:

- Het wordt gebruikt als input voor het onderwijs om de opleiding optimaal aan te laten sluiten bij de praktijkuitoefening
- Het kan worden ingezet bij de verdere professionalisering van de beroepsgroep
- Het is een basisdocument voor het ontwikkelen van richtlijnen en protocollen voor de beroepsuitoefening
- Het kan gebruikt worden bij het geven van voorlichting over het beroep, bijvoorbeeld voor aankomende instructeurs paardensport

Hoe is het BCP tot stand gekomen (proces)

Bij de ontwikkeling van het BCP zijn verschillende stappen doorlopen. Door middel van desk research (rapportage 1) en interviews met primaire hippische bedrijven en hippische onderwijsinstellingen zijn de belangrijkste trends en ontwikkelingen in de hippische sector in kaart gebracht en de gevolgen daarvan voor de functie instructeur paardensport (rapportage 2). In een brainstormsessie met de adviesgroep van dit onderzoek is het concept BCP getoetst en aangevuld door vertegenwoordigers uit de branche. Naast deze toetsing zijn telefonische interviews gehouden met cursusaanbieders, arbeidsbemiddelingsbureaus en is een enquête afgenomen onder studenten van hippische onderwijsinstellingen en onder hippische bedrijven (rapportage 3). Dit BCP is opgesteld op basis van de structuur van het 'Beroepscompetentieprofiel Apothekersassistent' van Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (Stichting Bedrijfsfonds Apotheken, 2012). Dit is als voorbeeld gebruikt, omdat dit BCP volgens een gerenommeerd onderwijsadviesbureau al voor vele BCP's als voorbeeld dient dit is mede omdat het een heldere structuur bevat, die bruikbaar is voor meerdere sectoren.

Reikwijdte BCP

Het BCP beschrijft de basis van het beroep van een instructeur paardensport en de doorgroeimogelijkheden. Daarnaast beschrijft het de verschillende contexten (bedrijven) waarbinnen een instructeur paardensport werkzaam is. Dit profiel is in de basis van toepassing op alle werkvelden (type instructeurs) waar een instructeur paardensport werkzaam is.

Het BCP instructeur paardensport bevat de volgende onderdelen:

Deel 1: het algemeen deel van het BCP: hierin staat globaal beschreven wat de functie van instructeur paardensport inhoudt en geeft een beeld van het beroep en de context van het beroep.
Deel 2: de bouwstenen van het BCP instructeur paardensport: de beschrijving van competenties- en taakgebieden.

Bijlage 1.1. Algemeen beeld van het beroep

De beroepscontext

De instructeur paardensport werkt zelfstandig en coacht/instrueert paardensporters tijdens de beoefening van hun sport. Afhankelijk van de specialisatie waar de instructeur paardensport werkzaam is verschilt de beroepscontext. De instructeur paardensport kan werkzaam zijn op een:

- Manegebedrijf
- Africhtings-/Trainingsstal
- Dressuurstal
- Pensionstal
- Springstal
- Stoeterij/fokkerij
- Privé stal
- Handelsstal
- Opfokstal

Deze bedrijven zijn voortgekomen uit de achterliggende onderzoeken.

Functieomschrijving

De invulling van het beroep instructeur paardensport varieert op basis van de doelgroepen binnen de hippische sport, dit zijn:

1. Basissport
2. Recreatiesport
3. Gehandicapten
4. Wedstrijdsport
5. Discipline mannen
6. Discipline voltige

Deze doelgroepen zijn op basis van het BCP van het NOC*NSF en de instructeurs-profielen van de KNHS en de FNRS opgesteld.

1. Basissport

De instructeur basissport geeft paardrijlessen aan wedstrijdruiters in de laagste klasse van de breedtesport (B/L niveau), recreatieruiters met of zonder eigen paard, verenigingen of aan particulieren. De instructeur is allround, dat wil zeggen dat niet op een bepaalde discipline wordt gericht. De instructie wordt gegeven aan verschillende leeftijden en niveaus: kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen; van beginner tot L-niveau. Het accent ligt niet alleen op rijtechniek, maar ook op het integreren en begeleiden van ruiters bij bijvoorbeeld het halen van het ruiterbewijs. Een ander accent is het oog hebben voor paardenwelzijn en advies geven over de omgang met het paard. (KNHS, 2014)

2. Recreatiesport

De instructeur recreatiesport geeft paardrijlessen aan groepen ruiters op bijvoorbeeld een manegebedrijf of rijvereniging. De instructeur is allround, dat wil zeggen dat niet op een bepaalde discipline wordt gericht. De instructie wordt gegeven aan verschillende leeftijden en niveaus: kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen; van beginner tot L-niveau. Het accent ligt op het overzien van de groep en toch individuele aandacht aan iedere paardensporter te besteden. Bij het begeleiden van paardensporters ligt in de recreatiesport de nadruk op de beginselen van het rijden en een intensieve verantwoording van het wat, hoe en waarom van bepaalde handelingen. Een

ander accent is het oog hebben voor paardenwelzijn en advies geven over de omgang met het paard. (FNRS, 2014) (KNHS, 2014)

3. Gehandicapten

De instructeur paardrijden met gehandicapten werkt met ruiters met een lichamelijke of verstandelijke beperking. Deze instructie vindt meestal plaats binnen een manege voor ruiters met een beperking (manege aangesloten bij de Federatie Paardrijden Gehandicapten, FPG). Tevens is deze instructeur opgeleid voor de begeleiding van de para-ruiters op wedstrijdniveau. De begeleiding wordt afgestemd op de specifieke mogelijkheden van de ruiters. (KNHS, 2014)

4. Wedstrijdsport

De instructeur wedstrijd sport geeft instructie binnen de discipline van voorkeur. De instructeur wedstrijd sport kan zich specialiseren in de discipline dressuur, springen, eventing of western. De ruiters aan wie instructie wordt gegeven zijn vooral wedstrijdruiters uit de gehele breedtesport, van verschillende leeftijden en niveaus. Het accent ligt niet alleen op rijtechniek, maar ook op het integreren en begeleiden van ruiters tijdens wedstrijd(voorbereidingen), mentale begeleiding en ruitersfitheid. Een ander accent is het oog hebben voor paardenwelzijn en advies geven over de omgang met het paard. Behalve instructie creëert de instructeur oefenmogelijkheden om wedstrijd omstandigheden na te bootsen. (KNHS, 2014)

5. Discipline mannen

De instructeur in de discipline mannen wordt opgeleid tot instructeur voor de basissport of wedstrijd sport mannen. De instructeur basissport mannen geeft allround instructie (dressuur/vaardigheid/enkelspan/tweespan) aan wedstrijdmannen in de laagste klasse van de breedtesport (B/L niveau), beginners, recreatiemannen met of zonder eigen paard, binnen maneges en verenigingen. De doelgroep bestaat uit verschillende leeftijden en niveaus: kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen; van beginner tot L-niveau. Het accent ligt niet alleen op mentetechniek, maar ook op het integreren en begeleiden van ruiters bij bijvoorbeeld het halen van het koetsiersbewijs. De instructeur wedstrijd sport geeft voornamelijk instructie aan wedstrijdmannen in de hele breedtesport van verschillende leeftijden en niveaus, vooral gericht op dressuurmatig mannen. Het accent ligt niet alleen op mentetechniek, maar ook op het integreren en begeleiden van ruiters tijdens wedstrijd(voorbereidingen) en mentale begeleiding. Behalve instructie creëert de instructeur oefenmogelijkheden om wedstrijd omstandigheden na te bootsen. Een ander accent is het oog hebben voor paardenwelzijn en advies geven over de omgang met het paard. (KNHS, 2014)

6. Discipline voltige

De instructeur voltige wordt opgeleid tot instructeur voor de basissport of voor de wedstrijd sport voltige. De instructeur basissport voltige geeft voltigelessen aan voltigeurs op verschillende niveaus: van beginners tot en met klasse B/C, binnen maneges of verenigingen. De doelgroepen zijn vaak kinderen en jongeren, daarom is het inspelen op de belevingswereld in deze tak van instructie een belangrijk accent en worden oefeningen en spelvormen hierop aangepast. De instructeur basissport voltige begeleidt voltigeurs in hun wedstrijdplanning, voorbereiding en evaluatie. De instructeur wedstrijd sport voltige geeft voornamelijk les aan voltigeurs die actief zijn in de wedstrijd sport van verschillende leeftijden en niveaus, tot klasse A. Daarbij worden voltigeurs ondersteund in de trainingsopbouw naar piekmomenten. Behalve instructie creëert de instructeur wedstrijd sport oefenmogelijkheden om wedstrijd omstandigheden na te bootsen. Beide instructeurs verzorgen een warming-up en trainingen aan verschillende groepen voltigeurs, waarbij aandacht is voor voltigetechniek en de training van de mens en specifieke vaardigheden voor de instructie aan kinderen. Een ander accent is het oog hebben voor paardenwelzijn en advies geven over de omgang met het paard. (KNHS, 2014)

Typerende werkhouding

De instructeur paardensport heeft kennis van de bewegings- en trainingsleer van het paard en de paardensporter. Hiernaast beschikt deze over de kennis van rijtechniek. De instructeur paardensport bezit didactische vaardigheden om de paardensporters door middel van een heldere communicatie te onderwijzen. De instructeur paardensport instrueert meestal in de vrije tijd van de paardensporter; dit vraagt om een flexibele houding. De instructeur hoeft geen ruiter te zijn met een bepaald wedstrijdniveau, maar de ervaring met rijden is wel een pre.

Kernopgaven

Tijdens het werk heeft de instructeur paardensport te maken met een aantal kernopgaven. Een kernopgave is de opdracht waar de instructeur paardensport voor staat en zijn de opgaven of problemen waar een instructeur paardensport regelmatig mee te maken heeft. Van de instructeur paardensport wordt een oplossing en aanpak verwacht. Dergelijke problemen stellen de instructeur paardensport voor keuzes en dilemma's en zijn vaak complex van aard. Kernopgaven hebben te maken met de totale functie vervulling en bieden de mogelijkheid om, door het beroep vanuit een ander perspectief te bekijken, ook andere competenties op te sporen. Bij het opstellen van de kernopgaven is gebruik gemaakt van het BCP van de NOC*NSF, van Aequor en van de KNHS.

Kernopgaven:

Bereidt instructie voor
Bepaalt de lesdoelen en maakt een planning op korte en lange termijn
Geeft instructie
Lost problemen op gebied van cognitieve en specialistische praktische vaardigheden op
Bewaakt de voortgang en optimale prestatie van de paardensporter
Ondersteunt de paardensporter op wedstrijd

Figuur 2.1 Kernopgave

Dilemma's en complexiteit

Tijdens de werkzaamheden wordt de instructeur paardensport geconfronteerd met een aantal dilemma's en complicerende factoren. Voorbeelden hiervan zijn:

- Ouders die vanaf de zijlijn 'helpen' met het geven van instructie
- Angstige sporters
- Het onberekenbare karakter van het paard
- De te vervullen behoefte van de paardensporter versus de te besteden tijd
- Een uitblijvend succes van de paardensporter

Bij dit beroep wordt een bepaalde mate van zelfstandigheid en eindverantwoordelijkheid verwacht

Loopbaanperspectief

De instructeur paardensport heeft de mogelijkheid om door te groeien tot niveau 5, trainer/coach oftewel opleider. Daarnaast kan de instructeur paardensport doorgroeien naar jurylid of verschillende official functies. Hiervoor is aanvullend onderwijs nodig.

Trends en ontwikkelingen binnen het vak

Wedstrijdsport geen hoofdprioriteit

Wedstrijdsport en er actief aan meedoen is tegenwoordig allang niet meer topprioriteit. Hooguit een derde van het aantal paardensporters rijdt wedstrijden. Twee derde is puur recreatief met paarden

en pony's bezig. Tevens blijkt uit onderzoek dat een nog grotere groep interesse voor het paard heeft, maar zelf niet rijdt of ment. (Professioneel Platform Hippische Ondernemers, 2014)

Afzet daalt

De bedrijvigheid, vooral in de fokkerij, loopt sterk terug door de crisis. De manege bedrijven hebben het minst last van de crisis en hebben ten opzichte van het dalende aantal wedstrijdssporters weinig last van een daling van het aantal lessen. (Aequor, Oktober 2013)

Generatiekloof

De verschillen tussen generaties kan zorgen voor een miscommunicatie tussen de instructeur paardensport en (potentiële) klanten. Nieuwe generaties willen deelnemen aan de maatschappij en zich met anderen kunnen vergelijken. De oudere generatie heeft hier minder behoefte aan. (van der Veer, 2014)

Samenwerken en participeren in de samenleving

In de huidige tijden van crisis is het bijna onmogelijk om als individu het hoofd boven water te houden. Het wordt belangrijker om informatie te delen en te leren van anderen. Alle sterke punten worden verzameld om het individu beter te maken. Hierdoor is een samenwerking tussen verschillende partijen nog meer van belang. De instructeur paardensport zal meer contact moeten zoeken met onder andere dierenartsen, andere instructeurs en sportpsychologen en fysiotherapeuten. Opvallend zijn de dwarsverbindingen die hierdoor ontstaan. In de samenleving worden tegenwoordig meer dwarsverbindingen dan verticaalverbindingen gelegd. Gelijkgestemden zoeken elkaar meer op. (van der Veer, 2014)

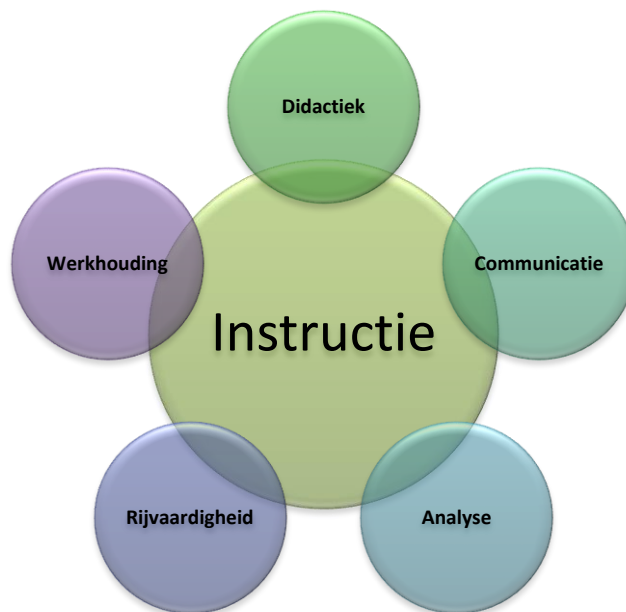
Beleving en motivatie

Beleving is een belangrijk trend in de samenleving. Het gevoel moet verkocht worden, niet alleen de dienst. Vooral voor de grote stabiel blijvende groep manegeruiters is het belangrijk een bepaald gevoel of een bepaalde positieve emotie op te roepen, waardoor klanten (terug) blijven komen. De intrinsieke motivatie van een persoon blijkt te bestaan uit de volgende factoren: motivatie, vermogen en gelegenheid. De motivatie kan getriggerd worden door aan te spreken op de passie, het plezier en de interesses van klanten. (van der Veer, 2014)

Bijlage 1.2. De bouwstenen van het BCP

Competentiegebieden

De beschrijving van de competentiegebieden van de instructeur paardensport zijn gebaseerd op de resultaten uit het eerder genoemde onderzoek in de tot stand koming van dit BCP. De rol van 'instructie' vertegenwoordigt hierbij de centrale integrerende rol. De volgende competentiegebieden worden aan de instructeur paardensport toegeschreven:



Figuur 2.2 Competentiegebieden instructeur paardensport

Deze competentiegebieden zijn niet toegespitst op basis van eerder genoemde doelgroepen, maar op de functie instructeur paardensport in het algemeen.

Er zijn zes verschillende competentiegebieden van de instructeur paardensport. Uitgangspunt is de centrale rol: instructie. Om instructie uit te kunnen oefenen, zijn de andere vijf competentiegebieden noodzakelijk.

Instructie

Instructie als centraal competentiegebied integreert de zes andere competentiegebieden. De instructeur paardensport past kennis en ervaring in de paardensport toe en is bekend met de basiskennis van het paard. Het handelen van de instructeur paardensport is gericht op de paardensporter. De instructeur paardensport bepaalt met de paardensporter de beoogde doelen en richt hier de instructie op in. De instructeur paardensport heeft genoeg kennis en ervaring in de paardensport om de paardensporter te helpen om problemen te voorkomen of op te lossen. Alle kennis en vaardigheden zijn terug te leiden naar het kwalitatieve onderzoek (Rapportage 2 Kwantitatief onderzoek, 2014), indien anders dan staat de bron erbij vermeld. Vanuit de gewenste competenties van het kwalitatieve onderzoek is sommige kennis en/of vaardigheden terug te voeren op bepaalde punten uit het Toetsplan instructeur paardensport basissport (KNHS, 2014).

Kennis en vaardigheden

De instructeur paardensport is in staat om instructie dusdanig uit te voeren dat de paardensporter de instructies krijgt die passen bij de behoefte.

De instructeur paardensport moet over adequate vakkennis bezitten op het gebied van instructie en paardensport om de kernopgaven in het beroep uit te kunnen voeren naar de stand van het vakgebied en brengt eigen vakkennis en vaardigheden over. De instructeur paardensport bezit vakkennis en vaardigheden van:

- Anatomie en fysiologie van het paard
- Bewegingsleer van het paard
- Gezondheid (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)

- Blessures bij het paard en de ruiter
- Trainingsopbouw
- Trainingsleer van het paard
- Voeding van het paard
- Veiligheid
- Disciplines
- Wedstrijdreglementen
- Beperkingen van de ruiter
- Hulpmiddelen
- Welzijn van het paard

De instructeur bezit vaardigheden om:

- Blessures te voorkomen
- Blessures te herkennen
- De gezondheid van het paard te waarborgen om de gevraagde arbeid uit te kunnen voeren (KNHS, 2014)
- Een trainingsschema op te stellen
- Met beperkingen van een ruiter om te gaan (KNHS, 2014)
- Problemen van de ruiter te begeleiden
- Naar het doel van de ruiter toe te werken (KNHS, 2014)
- Kennis omtrent rijtechniek te gebruiken om ruiters en paarden te verbeteren (KNHS, 2014)
- Kennis omtrent ruitersfitheid te gebruiken om ruiters te verbeteren (KNHS, 2014)
- Ruiters te begeleiden tijdens trainingen (KNHS, 2014)
- Het paard te observeren en beoordelen op de poetsplaats, aan de hand, tijdens het vrij bewegen en onder het zadel (KNHS, 2014)
- aankoopadvies te geven (KNHS, 2014)
- Een trainingsadvies voor een pas aangeschaft paard te geven (KNHS, 2014)
- Een gezondheidsadvies te geven (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014) (KNHS, 2014)
- Een voedingsadvies te geven (KNHS, 2014)
- Trainingen voor te bereiden (KNHS, 2014)
- Welzijn van het paard te handhaven

Didactiek

De instructeur paardensport kan didactische kennis en vaardigheden gebruiken bij de omgang en instructie van de paardensporter. Didactiek wil zeggen de manier waarop kennis en vaardigheden zo effectief mogelijk bij de paardensporter kunnen worden overgebracht met oog op de verschillende doelgroepen binnen de paardensport.

Een instructeur paardensport bezit kennis van:

- Leermethoden
- Evaluatieprocessen
- Stimulatie manieren positief gedrag (KNHS, 2014)

De instructeur bezit de vaardigheden om:

- Met ouders/derden om te gaan (KNHS, 2014)
- Sportief gedrag te stimuleren (KNHS, 2014)
- Afspraken na te komen (KNHS, 2014)
- Ruiters bij verloop van de training/wedstrijd te informeren en betrekken (KNHS, 2014)
- Waarden te bewaken en normen te stellen (KNHS, 2014)

- ruiters te motiveren, stimuleren en enthousiasmeren (KNHS, 2014)
- de techniek aan ruiters leert en verbetert (KNHS, 2014)
- Training efficiënt te organiseren (KNHS, 2014)
- Aandacht van ruiters vast te houden (KNHS, 2014)
- Proces en resultaat van de training te evalueren (KNHS, 2014)
- Op eigen handelen te reflecteren (KNHS, 2014)
- Feedback te vragen (KNHS, 2014)
- De trainingsinhoud op de omstandigheden af te stellen (KNHS, 2014)
- Rekening te houden met persoonlijke verwachtingen en motieven van ruiters (KNHS, 2014)

Communicatie

De instructeur paardensport luistert actief naar de paardensporter en verschaft in juiste, begrijpelijke en empathische bewoordingen de paardensporter de juiste instructies. Goede communicatie kan leiden tot een verbetering van de paardensporter en het paard en kan leiden tot tevredenheid. In de communicatie houdt de instructeur paardensport rekening met de doelgroep. Een doelgroep met jonge mensen vraagt een andere benadering dan bijvoorbeeld een groep senioren.

Een instructeur paardensport bezit kennis van:

- Verbale en non-verbale communicatie
- Communicatieprocessen

De instructeur paardensport bezit de vaardigheden om:

- Zichzelf verstaanbaar te maken (KNHS, 2014)
- Aanwijzingen te geven
- Omgangsvormen en taalgebruik aan te passen aan de belevingswereld van de ruiters
- Ervoor te zorgen dat ruiters zich aan de (spel)regels houden (KNHS, 2014)
- Ruiters op een positieve wijze te benaderen (KNHS, 2014)
- Instructies in een voor de doelgroep begrijpelijke taal uit te leggen
- Elk oefening stap voor stap naar de paardensporter te communiceren
- Ruiters en ouders/derden te betrekken en informeren (KNHS, 2014)

Analyse

De instructeur paardensport kan gevaarlijke situaties inschatten en mogelijk voorkomen. Paarden zijn levende dieren en de instructeur paardensport dient er altijd op voorbereid te zijn dat het paard schrikt of het paard iets doet wat de paardensporter niet verwacht. De instructeur paardensport dient tevens gevaarlijke situaties te voorkomen door te controleren op gevaarlijke en ongebruikelijke voorwerpen die gevaarlijke situaties kunnen veroorzaken in de rijbaan.

De instructeur paardensport bezit kennis van:

- Het gedrag/ethologie van het paard
- Het gedrag/ethologie van de paardensporter
- Bedrijfshulpverlening (BHV)

De instructeur paardensport bezit de vaardigheden om:

- De omgeving te analyseren
- Rustig op een juiste wijze te handelen bij onverwachte situaties
- Bedrijfshulpverlening (BHV) toe te passen
- Gevaarlijke situaties te voorkomen/op te treden bij onveilige sportsituaties (KNHS, 2014)

Rijvaardigheid

Om kennis over te kunnen dragen en problemen van de paardensporter op te kunnen lossen is het van belang dat de instructeur paardensport ervaring heeft met de oefeningen en mogelijke problemen. In dit geval vraagt dit om rijkunstig vermogen. Tevens geeft een hoger wedstrijdniveau de instructeur paardensport een bepaalde status.

Een instructeur paardensport bezit kennis van:

- Anatomie en fysiologie van het paard
- Bewegingsleer van het paard
- Gezondheid (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Blessures
- Trainingsopbouw
- Trainingsleer van het paard

De instructeur paardensport bezit de vaardigheden om:

- Onafhankelijk en in balans op een paard te zitten (KNHS, 2014)
- Oefeningen uit de paardensport uit te voeren (KNHS, 2014)
- Het paard op een effectieve manier, binnen zijn mogelijkheden te trainen en hiervoor de bijbehoren de hulpen te gebruiken (KNHS, 2014)
- Oefeningen op correcte wijze uit te voeren of gebruik te maken van goed voorbeeld (KNHS, 2014)
- Het paard correct te longeren (KNHS, 2014)

Werkhouding

De instructeur paardensport heeft een voorbeeldfunctie voor paardensporters en dient deze te allen tijde in te vullen. Hiernaast is de instructeur paardensport een zelfstandige functie, die een bepaalde mate van zelfstandigheid vereist.

Een instructeur paardensport bezit kennis van:

- Zichzelf
- Mogelijke bijscholing (Adviesgroep, 2014)

Een instructeur paardensport bezit de vaardigheden om:

- Zichzelf te evalueren
- Zelfstandig instructie te geven
- Zelf juiste keuzes te maken om bijscholing te volgen (Adviesgroep, 2014)

Bijlage 2. Beroepscompetentieprofiel ruiter

Dit beroepscompetentieprofiel (BCP) beschrijft het beroep van de ruiter in Nederland. Het geeft weer welke competenties worden ingezet bij het uitoefenen van deze functie. Het geeft aan welke kwaliteiten een ruiter in huis moet hebben om het beroep goed uit te voeren. Daarnaast geeft het een helder beeld van wat de werkgever en collega's mogen verwachten van een ruiter.

Het beroepscompetentieprofiel heeft verschillende functies:

- Het wordt gebruikt als input voor het onderwijs om de opleiding optimaal aan te laten sluiten bij de praktijkuitoefening
- Het kan worden ingezet bij de verdere professionalisering van de beroepsgroep
- Het is een basisdocument voor het ontwikkelen van richtlijnen en protocollen voor de beroepsuitoefening
- Het kan gebruikt worden bij het geven van voorlichting over het beroep, bijvoorbeeld voor aankomende ruiters

Hoe is het BCP tot stand gekomen (proces)

Bij de ontwikkeling van het BCP zijn verschillende stappen doorlopen. Door middel van desk research (rapportage 1) en interviews met primaire hippische bedrijven en hippische onderwijsinstellingen zijn de belangrijkste trends en ontwikkelingen in kaart gebracht en de gevolgen daarvan voor de functie ruiter (rapportage 2). In een brainstorm sessie met de adviesgroep van dit onderzoek is het concept BCP getoetst en aangevuld door vertegenwoordigers uit de branche. Naast deze toetsing zijn telefonische interviews gehouden met cursusaanbieders, arbeidsbemiddelingsbureaus en is een enquête afgenomen onder studenten aan hippische onderwijsinstellingen en onder hippische bedrijven (rapportage 3). Dit BCP is opgesteld op basis van de structuur van het 'Beroepscompetentieprofiel Apothekersassistent' van Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (Stichting Bedrijfsfonds Apotheken, 2012). Dit is als voorbeeld gebruikt, omdat dit BCP volgens een gerenommeerd onderwijsadviesbureau al voor vele BCP's als voorbeeld dient dit is mede omdat het een heldere structuur bevat, die bruikbaar is voor meerdere sectoren.

Reikwijdte BCP

Het BCP beschrijft de basis van het beroep van een ruiter en de doorgroeimogelijkheden. Daarnaast beschrijft het de verschillende contexten (bedrijven) waarbinnen een ruiter werkzaam is. Dit profiel is in de basis van toepassing op alle werkelden (type ruiters) waar een ruiter werkzaam is.

Het BCP ruiter bevat de volgende onderdelen:

Deel 1: het algemeen deel van het BCP: hierin staat globaal beschreven wat de functie van ruiter inhoudt en geeft een beeld van het beroep en de context van het beroep.

Deel 2: de bouwstenen van het BCP ruiter: de beschrijving van competenties- en taakgebieden.

Bijlage 2.1. Algemeen beeld van het beroep

De beroepscontext

De ruiter werkt zelfstandig en traint paarden naar vooraf opgestelde doelen toe. Afhankelijk van de specialisatie waarin de ruiter werkzaam is verschilt de beroepscontext. De ruiter kan werkzaam zijn op een:

- Africhting/trainingsstal
- Dressuurstal
- Springstal
- Handelsstal

- Hengstenhouderij
- Eventingstal

Deze bedrijven zijn voortgekomen uit de achterliggende onderzoeken

Functieomschrijving

De exacte invulling van de taken van de ruiter varieert op basis van verschillende activiteiten binnen de hippische sport, dit zijn:

1. Jonge paarden
2. Dressuur
3. Springen
4. Eventing
5. Mennen
6. Western

Deze verschillende activiteiten zijn geformuleerd op basis van de interviews die gevoerd zijn ten behoeve van het kwalitatief onderzoek en het onderzoek naar vacatures welke terug te vinden zijn in rapportage 1.

1. Jonge paarden

De ruiter voor jonge paarden kan paarden zadelmak maken, jonge paarden doorrijden en een start maken aan de wedstrijd carrière van een jong paard. Deze ruiter werkt consequent en begeleidt jonge paarden bij het aanleren van de basis beginselen van de paardensport.

2. Dressuur

De dressuurruiter kan een paard alle dressuuroefeningen aanleren en kan deze in de training verbeteren. Een dressuurruiter brengt de paarden uit op dressuurwedstrijden.

3. Springen

De springruiter kan een paard opleiden tot het springen van een parcours en kan verschillende vaardigheden die in het parcours van belang zijn, verbeteren tijdens de training. De ruiter leert de paarden een dressuurmatige basis aan die van belang is bij het springen in hogere klassen. Een springruiter brengt paarden uit op springwedstrijden.

4. Eventing

De eventing ruiter kan een paard alle dressuuroefeningen aanleren, een paard opleiden tot het springen van een parcours en het paard opleiden tot het lopen van een cross. De eventing ruiter kan tijdens een training de dressuuroefeningen en de verschillende vaardigheden die in een parcours van belang zijn verbeteren. Tevens maakt de ruiter het paard wegwijs met verschillende cross hindernissen. De eventing ruiter is veel bezig met het rijden met een stopwatch om een correct grondtempo voor de cross te ontwikkelen. Een eventing ruiter brengt paarden uit op dressuur-, spring- en eventingwedstrijden.

5. Mennen

De menner kan een paard beleren voor de wagen en vervolgens doortraineren. De menner kan tijdens een training verschillende oefeningen en vaardigheden verbeteren. De menner brengt paarden uit om men wedstrijden

6. Western

De western ruiter kan een paard de grondbeginselen van het western rijden aanleren en verder doortraineren. De western ruiter kan tijdens een training verschillende oefeningen en vaardigheden verbeteren. De western ruiter brengt paarden uit op westernwedstrijden.

Typerende werkhouding

De ruiter heeft kennis van de bewegings- en trainingsleer van het paard. Hiernaast beschikt deze over de kennis van rijtechniek. De ruiter bezit algemene paarden kennis omtrent voeding, gezondheid en blessures om het paard in optimale conditie te trainen. De ruiter is bewust van gevaarlijke situaties en kan hier op in spelen of deze voorkomen. De wedstrijden van de ruiter bevinden zich meestal in het weekend, dit vraagt om een flexibele houding qua werktijden. De ruiter werkt zelfstandig en/of onder begeleiding van een instructeur paardensport.

Kernopgaven

Tijdens het werk heeft de ruiter te maken met een aantal kernopgaven. Een kernopgave is de opdracht waar de ruiter voor staat en zijn de opgaven of problemen waar een ruiter regelmatig mee te maken heeft. Van de ruiter wordt een oplossing en aanpak verwacht. Dergelijke problemen stellen de ruiter voor keuzes en dilemma's en zijn vaak complex van aard. Kernopgaven hebben te maken met de totale functievervulling en bieden de mogelijkheid om, door het beroep vanuit een ander perspectief te bekijken, ook andere competenties op te sporen.

Kernopgaven:

Bereidt training voor
Bepaalt de trainingsdoelen en maakt een planning op korte en lange termijn
Traint paarden
Lost problemen op gebied de training van het paard op
Bewaakt de voortgang en optimale prestatie van het paard
Bereidt het paard voor op wedstrijden
Brengt paarden uit op wedstrijd

Figuur 2.3 Kernopgave ruiter

Dilemma's en complexiteit

Tijdens de werkzaamheden wordt de ruiter geconfronteerd met een aantal dilemma's en complicerende factoren. Voorbeelden hiervan zijn:

- Mening van collega ruiters
- Mening van de eigenaar/werkgever
- Het onberekenbare karakter van het paard
- De te vervullen trainingsbehoefte van het paard versus de te besteden tijd
- Een uitblijvend succes van het paard

Bij dit beroep wordt een bepaalde mate van zelfstandigheid en eindverantwoordelijkheid verwacht

Loopbaanperspectief

De ruiter heeft de mogelijkheid om binnen het beroep door te groeien tot internationaal niveau. Hiernaast is het voor de ruiter door te groeien naar instructeur paardensport of indien het sportniveau dit toe laat door te groeien tot niveau 5, trainer/coach oftewel opleider. Hiervoor is aanvullend onderwijs nodig.

Trends en ontwikkelingen binnen het vak

Afzet daalt

De bedrijvigheid vooral in de fokkerij loopt sterk terug door de crisis. (Aequor, Oktober 2013) In 2012 daalde het aantal registraties bij het KWPN fors. (KWPN, 2012) Het dalend aantal paarden kan tot gevolg hebben dat er minder ruiters worden gevraagd.

Generatiekloof

De verschillen in generaties kan zorgen voor een miscommunicatie tussen de ruiter en de werkgever/paarden eigenaren. Nieuwe generaties willen deelnemen aan de maatschappij en zich met anderen kunnen vergelijken. De oudere generatie heeft hier minder behoefte aan. (van der Veer, 2014)

Samenwerken en participeren in de samenleving

In de huidige tijden van crisis is het bijna onmogelijk om als individu het hoofd boven water te houden. Het wordt belangrijker om informatie te delen en te leren van anderen. Alle sterke punten worden verzameld om het individu beter te maken. Hierdoor is een samenwerking tussen verschillende partijen nog meer van belang. De ruiter zal meer contact moeten zoeken met onder andere dierenartsen, instructeurs en sportpsychologen en fysiotherapeuten. Opvallend zijn de dwarsverbindingen die hierdoor ontstaan. In de samenleving worden tegenwoordig meer dwarsverbindingen dan verticaalverbindingen gelegd. Gelijkgestemden zoeken elkaar meer op. (van der Veer, 2014)

Beleving en motivatie

Beleving is een belangrijk trend in de samenleving. Het gevoel moet verkocht worden, niet alleen het product. Vooral voor de paarden die verkocht worden is dit belangrijk. Het paard moet fijn te rijden zijn voor elke ruiter en de koper vraagt om meer dan alleen de koop van een paard. De service rondom de koop is een belangrijker aspect geworden om een bepaalde positieve emotie op te roepen, waardoor klanten (terug) blijven komen. De intrinsieke motivatie van een persoon blijkt te bestaan uit de volgende factoren: Motivatie, vermogen en gelegenheid. De motivatie kan getriggerd worden door aan te spreken op de passie, het plezier en de interesses van klanten. (van der Veer, 2014)

Temperamentvol gefokt

Van paarden in de (top)sport wordt veel gevraagd. Het zijn ware atleten. De fokkerij richt zich onder andere op het fokken van een paard voor het allerhoogste sportniveau. Het effect hiervan is dat er meer paarden komen met veel temperament. Veelal teveel temperament voor de gewone amateur en recreatie ruiter (Loonstra). Dit vraagt om extra vaardigheden bij de hippische medewerker met oog op veiligheid.

Aantal paardenmensen neemt af

Vroeger groeiden de ruiters op met paarden op de boerderij thuis of van een familielid, de paardenmensen. Tegenwoordig gaan steeds meer mensen uit de stad paardrijden oftewel mensen met paarden. Het aantal paardenmensen neemt af en het aantal mensen met paarden in de sector stijgt. De basisvaardigheden en omgang met het paard hebben mensen met paarden niet van huis uit meegekregen, hierdoor is het praktijkcomponent nog belangrijker in opleidingen. (E. Dierendonk, 2009)

Bijlage 2.2. De bouwstenen van het BCP

Competentiegebieden

De beschrijving van de competentiegebieden van de ruiter zijn gebaseerd op de uitkomsten uit eerder genoemde onderzoek in de totstandkoming van dit BCP. De rol van 'trainen' vertegenwoordigt hierbij de centrale integrerende rol. De volgende competentiegebieden worden aan de ruiter toegeschreven:



Figuur 2.4 Competentiegebieden ruiter

De vier verschillende competentiegebieden van de ruiter. Uitgangspunt is de centrale rol: trainen. Om het trainen uit te kunnen oefenen, zijn de andere drie competentiegebieden nodig.

Trainen

Trainen als centraal competentiegebied integreert de drie andere competentiegebieden. De ruiter past kennis en ervaring in de paardensport toe en is bekend met de basiskennis van het paard. Het handelen van de ruiter is gericht op het verbeteren van het paard. De ruiter bepaalt de beoogde doelen en richt hier de training op in. De ruiter heeft genoeg kennis en ervaring in de paardensport om problemen bij de training te voorkomen of op te lossen. Alle kennis en vaardigheden zijn terug te leiden naar het kwalitatieve onderzoek (Rapportage 2 Kwantitatief onderzoek, 2014), indien anders dan staat de bron erbij vermeld. Vanuit de gewenste competenties van het kwalitatieve onderzoek is sommige kennis en/of vaardigheden terug te voeren op bepaalde punten uit het Toetsplan instructeur paardensport basissport (KNHS, 2014).

Kennis en vaardigheden

De instructeur paardensport moet over adequate vakkennis bezitten op het gebied van training en paardensport om de kernopgaven in het beroep uit te kunnen voeren naar de stand van het vakgebied. De ruiter bezit onder andere kennis van:

- Anatomie en fysiologie van het paard
- Bewegingsleer van het paard
- Blessures van het paard
- Trainingsopbouw
- Trainingsleer van het paard
- Veiligheid

- Wedstrijdreglementen
- Hulpmiddelen
- Longeren
- Kosten en opbrengsten
- Welzijn van het paard

De instructeur bezit vaardigheden om:

- Blessures te voorkomen
- Blessures te herkennen
- De gezondheid van het paard te waarborgen om de gevraagde arbeid uit te kunnen voeren (KNHS, 2014)
- Een trainingsschema op te stellen
- Naar het doel van de werkgever/eigenaar toe te werken
- Kennis omtrent rijtechniek te gebruiken om paarden te verbeteren (KNHS, 2014)
- Kennis omtrent ruitersfitheid te gebruiken om eigen fitheid te verbeteren
- Het paard te observeren en beoordelen op de poetsplaats, aan de hand, tijdens het vrij bewegen en onder het zadel (KNHS, 2014)
- Trainingen voor te bereiden
- Een wedstrijd voor te breiden
- Een wedstrijd te rijden
- Een wedstrijd/training te evalueren
- Onafhankelijk en in balans op een paard te zitten (KNHS, 2014)
- Oefeningen uit de paardensport uit te voeren (KNHS, 2014)
- Het paard op een effectieve manier, binnen zijn mogelijkheden te trainen en gebruik te maken van de hiervoor bijbehorende hulpen (KNHS, 2014)
- Longeert het paard correct (KNHS, 2014)
- Een paard meer waard kunnen maken
- Welzijn van het paard te handhaven

Vakkennis

Om de gezondheid en conditie van het paard te waarborgen en een gepast trainingsschema voor het paard op te stellen is het vereist om een bepaalde basiskennis te bezitten omtrent het paard.

Een ruiter bezit kennis van:

- Anatomie en fysiologie van het paard
- Bewegingsleer van het paard
- Gezondheid van het paard (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Blessures van het paard
- Trainingsopbouw
- Trainingsleer van het paard
- Voeding van het paard

De ruiter bezit de vaardigheden om:

- Een aankoopadvies te geven (KNHS, 2014)
- Een trainingsadvies te geven voor een pas aangeschaft paard (KNHS, 2014)
- Een gezondheidsadvies te geven (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Een voedingsadvies te geven (KNHS, 2014)
- Blessures te voorkomen

Analyse

De ruiter kan gevaarlijke situaties inschatten en mogelijk voorkomen. Paarden zijn levende dieren en de ruiter dient er altijd op voorbereid te zijn dat het paard schrikt of het paard iets doet wat niet wordt verwacht. De ruiter dient tevens gevaarlijke situaties te voorkomen door te controleren op gevaarlijke en ongebruikelijke voorwerpen die gevaarlijke situaties kunnen veroorzaken in de rijbaan.

De ruiter bezit kennis van:

- Het gedrag/ethologie van het paard (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Bedrijfshulpverlening (BHV)

De ruiter bezit de vaardigheden om:

- De omgeving te analyseren
- Rustig op een juiste wijze te handelen bij onverwachte situaties
- Bedrijfshulpverlening (BHV) toe te passen
- Gevaarlijke situaties te voorkomen/op te treden bij onveilige sportsituaties (KNHS, 2014)

Werkhouding

De ruiter heeft een voorbeeldfunctie voor andere (amateur) paardensporters en dient deze te allen tijde in te vullen. Hiernaast is de ruiter een zelfstandige functie, die een bepaalde mate van zelfstandigheid vereist.

Een ruiter bezit kennis van:

- Zichzelf (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Mogelijke bijscholing (Adviesgroep, 2014)
- Werkgebied

Een ruiter bezit de vaardigheden om:

- Zichzelf te evalueren (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Zelfstandig paarden te trainen
- Zelf juiste keuzes voor bijscholing te maken (Adviesgroep, 2014)

Bijlage 3. Beroepscompetentieprofiel medewerker paardenhouderij

Dit beroepscompetentieprofiel (BCP) beschrijft het beroep van de medewerker paardenhouderij in Nederland. Het geeft weer welke competenties worden ingezet bij het uitoefenen van deze functie. Het geeft aan welke kwaliteiten een medewerker paardenhouderij in huis moet hebben om het beroep goed uit te voeren. Daarnaast geeft het een helder beeld van wat de paardensporter, de werkgever en collega's mogen verwachten van een medewerker.

Het beroepscompetentieprofiel heeft verschillende functies:

- Het wordt gebruikt als input voor het onderwijs om de opleiding optimaal aan te laten sluiten bij de praktijkuitoefening
- Het kan worden ingezet bij de verdere professionalisering van de beroepsgroep
- Het is een basisdocument voor het ontwikkelen van richtlijnen en protocollen voor de beroepsuitoefening
- Het kan gebruikt worden bij het geven van voorlichting over het beroep, bijvoorbeeld voor aankomende medewerkers paardenhouderij

Hoe is het BCP tot stand gekomen (proces)

Bij de ontwikkeling van het BCP zijn verschillende stappen doorlopen. Door middel van desk research (tussentijdse rapportage 1) en interviews met primaire hippische bedrijven en hippische onderwijsinstellingen zijn de belangrijkste trends en ontwikkelingen in de hippische sector in kaart gebracht en de gevolgen daarvan voor de functie medewerker paardenhouderij (rapportage 2). In een brainstormsessie met de adviesgroep van dit onderzoek is het concept BCP getoetst en aangevuld door vertegenwoordigers uit de branche. Naast deze toetsing zijn telefonische interviews gehouden met cursusaanbieders, arbeidsbemiddelingsbureaus en is een enquête afgenomen onder studenten aan hippische onderwijsinstellingen en onder hippische bedrijven (rapportage 3). Dit BCP is opgesteld op basis van de structuur van het 'Beroepscompetentieprofiel Apothekersassistent' van Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (Stichting Bedrijfsfonds Apotheken, 2012). Dit is als voorbeeld gebruikt, omdat dit BCP volgens een gerenommeerd onderwijsadviesbureau al voor vele BCP's als voorbeeld dient dit is mede omdat het een heldere structuur bevat, die bruikbaar is voor meerdere sectoren.

Reikwijdte BCP

Het BCP beschrijft de basis van het beroep van een medewerker paardenhouderij en de doorgroeimogelijkheden. Daarnaast beschrijft het de verschillende contexten (bedrijven) waarbinnen een medewerker paardenhouderij werkzaam is worden beschreven. Dit profiel is in de basis van toepassing op alle werkvelden (type werkzaamheden) waar een medewerker paardenhouderij werkzaam is.

Het BCP medewerker paardensport bevat de volgende onderdelen:

Deel 1: het algemeen deel van het BCP: hierin staat globaal beschreven wat de functie van medewerker paardenhouderij inhoudt en geeft een beeld van het beroep en de context van het beroep.

Deel 2: de bouwstenen van het BCP medewerker paardenhouderij: de beschrijving van competenties- en taakgebieden.

Bijlage 3.1. Algemeen beeld van het beroep

De beroepscontext

De medewerker paardenhouderij verzorgt de paarden op een hippisch bedrijf en voert alle dagelijks voorkomende werkzaamheden op het hippische bedrijf uit. De invulling van het beroep medewerker paardenhouderij varieert op basis van drie functies die elkaar in het basisdeel overlappen, dit zijn: stalmedewerker, groom en manager/bedrijfsleider. Afhankelijk van het niveau bestaat dit tevens uit de zelfstandig uitvoerende taak van een bedrijfsleider/manager. Afhankelijk van de specialisatie waar de medewerker paardenhouderij werkzaam is verschilt de beroepscontext. Het type bedrijf is voor deze functie niet van wezenlijk belang. De medewerker paardenhouderij kan werkzaam zijn bij een:

- Dressuurstal
- Manegebedrijf
- Pensionstal
- Springstal
- Stoeterij/fokkerij
- Privé stal
- Handelsstal
- Opfokstal
- Henstenhouderij
- Africhting/trainingsstal
- (Cursus) Onderwijs

Deze bedrijven zijn voortgekomen uit de achterliggende onderzoeken

Functieomschrijving

De basis invulling van de medewerker paardenhouderij bestaat uit het verzorgen, voeren, mesten en beweging geven van de paarden op het bedrijf. Hiernaast onderhoudt de medewerker het harnachement, terrein en de gebouwen. Een eventuele extra taak is het werken in de horeca van het paardenbedrijf. Op deze algemene werkzaamheden zijn vervolgens een aantal specialisaties toe te passen, namelijk:

1. Groom
2. Manager/Bedrijfsleider
3. Medewerker fokkerij

1. Groom

De groom is meestal op een sportstal te vinden. De extra werkzaamheden van een groom zijn: toiletteren van de paarden en rijden met een vrachtwagen. Voor internationale stallen is het van belang dat de groom vreemde talen spreekt (Engels en Duits) en ervaring heeft met werken op internationale wedstrijden. De groom dient tevens bereid te zijn om in het weekend te werken, bijvoorbeeld tijdens meerdaagse wedstrijden. Groom is een duidelijk afwijkende functie ten opzichte van basis medewerker paardenhouderij. Daarbij hoort een specifieke verdieping. De specifieke competenties dienen nader in kaart te worden gebracht.

2. Manager/Bedrijfsleider

De leidinggevende of de werknemer met een kantoorfunctie doet voornamelijk de administratie, boekhouding, pr en communicatie, personeelszaken en het beheren van de voorraden. Op veel bedrijven zijn de ondernemers zelf de leidinggevende. Bij grotere stallen worden hiervoor werknemers aangenomen. Op de meeste stallen bevat het werk van de manager/bedrijfsleider ook de taken van de stalmedewerker vanwege een kleinere omvang.

3. Medewerker fokkerij

De medewerker fokkerij is meestal op een hengstenhouderij, stoeterij/fokkerij of een opfokstal te vinden. De extra werkzaamheden van een medewerker fokkerij zijn: klaar maken (trainen) van paarden voor de keuring, sperma vangen van hengsten en insemineren van merries.

Typerende werkhouding

De medewerker paardenhouderij heeft kennis van gezondheid, voeding en verzorging van het paard. De medewerker bezit vaardigheden om paarden te hanteren en verzorgen. Paarden hebben ook in het weekend verzorging nodig, daarom vraagt deze functie een flexibele houding.

Kernopgaven

Tijdens het werk heeft de medewerker paardenhouderij te maken met een aantal kernopgaven. Een kernopgave is de opdracht waar de medewerker paardenhouderij voor staat en zijn de opgaven of problemen waar een medewerker paardenhouderij regelmatig mee te maken heeft. Van de medewerker paardenhouderij wordt een oplossing en aanpak verwacht. Dergelijke problemen stellen de medewerker paardenhouderij voor keuzes en dilemma's en zijn vaak complex van aard. Kernopgaven hebben te maken met de totale functievervulling en bieden de mogelijkheid om, door het beroep vanuit een ander perspectief te bekijken, ook andere competenties op te sporen.

Kernopgaven:

Voert paarden
Verzorgt paarden
Onderhoud harnachement, terrein en gebouw
Geeft paarden beweging
Bedient machines

Figuur 2.5 Kernopgaven medewerker paardenhouderij

Dilemma's en complexiteit

Tijdens de werkzaamheden wordt de medewerker paardenhouderij geconfronteerd met een aantal dilemma's en complicerende factoren. Voorbeelden hiervan zijn:

- Tegemoet komen aan de (soms onrealistische) eisen en wensen van klanten
- Het onberekenbare karakter van het paard
- Falende machines
- Zieke collega's

Bij dit beroep wordt een bepaalde mate van zelfstandigheid en eindverantwoordelijkheid verwacht

Loopbaanperspectief

De medewerker paardenhouderij heeft de mogelijkheid om door te groeien tot en met niveau 4. Binnen het bedrijf is het tevens mogelijk om door te groeien naar manager/bedrijfsleider. Na niveau 4 is het mogelijk om een aansluitende hbo studie te volgen richting dier- en veehouderij, hippische bedrijfskunde, diermanagement, commerciële economie of educatie en kennismanagement. Hiervoor is aanvullend onderwijs nodig.

*Trends en ontwikkelingen binnen het vak***Afzet daalt**

De bedrijvigheid, vooral in de fokkerij, loopt sterk terug door de crisis. (Aequor, Oktober 2013) In 2012 daalde het aantal registraties bij het KWPN fors. (KWPN, 2012) Het dalend aantal paarden kan tot gevolg hebben dat er minder medewerker paardenhouderij worden gevraagd.

Generatiekloof

De verschillen in generaties kan zorgen voor een miscommunicatie tussen de medewerker paardenhouderij en de werkgever en/op klanten. Nieuwe generaties willen deelnemen aan de maatschappij en zich met anderen kunnen vergelijken. De oudere generatie heeft hier minder behoefte aan. (van der Veer, 2014)

Samenwerken en participeren in de samenleving

In de huidige tijden van crisis is het bijna onmogelijk om als individu het hoofd boven water te houden. Het wordt belangrijker om informatie te delen en te leren van anderen. Alle sterke punten worden verzameld om het individu beter te maken. Hierdoor is een samenwerking tussen verschillende partijen nog meer van belang. De medewerker paardenhouderij zal meer contact moeten zoeken met onder andere de werkgever, klanten, dierenartsen, ruiter en instructeurs. Opvallend zijn de dwarsverbindingen die hierdoor ontstaan. In de samenleving worden tegenwoordig meer dwarsverbindingen dan verticaalverbindingen gelegd. Gelijkgestemden zoeken elkaar meer op. (van der Veer, 2014)

Beleving en motivatie

Beleving is een belangrijk trend in de samenleving. Het gevoel moet verkocht worden, niet alleen het product. De service is een belangrijker aspect geworden om een bepaalde positieve emotie op te roepen, waardoor klanten (terug) blijven komen. De intrinsieke motivatie van een persoon blijkt te bestaan uit de volgende factoren: Motivatie, vermogen en gelegenheid. De motivatie kan getriggerd worden door aan te spreken op de passie, het plezier en de interesses van klanten. (van der Veer, 2014)

Temperamentvol gefokt

Van paarden in de (top)sport wordt veel gevraagd. Het zijn ware atleten. De fokkerij richt zich onder andere op het fokken van een paard voor het allerhoogste sportniveau. Het effect hiervan is dat er meer paarden komen met veel temperament (Loonstra). Dit vraagt om extra vaardigheden bij de hippische medewerker met oog op veiligheid.

Aantal paardenmensen neemt af

Vroeger groeiden de ruiters op met paarden op de boerderij thuis of van een familielid, de paardenmensen. Tegenwoordig gaan steeds meer mensen uit de stad paardrijden oftewel mensen met paarden. Het aantal paardenmensen neemt af en het aantal mensen met paarden in de sector stijgt. De basisvaardigheden en omgang met het paard hebben mensen met paarden niet van huis uit meegekregen, hierdoor is het praktijkcomponent nog belangrijker in opleidingen. (E. Dierendonk, 2009)

*Bijlage 3.2. De bouwstenen van het BCP**Competentiegebieden*

De beschrijving van de competentiegebieden van de medewerker paardenhouderij zijn gebaseerd op de uitkomsten uit eerder genoemde onderzoek in de totstandkoming van dit BCP. De rol van

‘verzorging’ vertegenwoordigt hierbij de centrale integrerende rol. De volgende competentiegebieden worden aan de medewerker paardenhouderij toegeschreven:



Figuur 2.6 Competentiegebieden medewerker paardenhouderij

De zes verschillende competentiegebieden van de medewerker paardenhouderij. Uitgangspunt is de centrale rol: verzorging. Om verzorging uit te kunnen oefenen, zijn de andere vijf competentiegebieden nodig.

Verzorging

Verzorging als centraal competentiegebied integreert de zes andere competentiegebieden. De medewerker paardenhouderij past kennis en ervaring in de paardensector toe en is bekend met de basisbehoeften van het paard. Het handelen van de medewerker paardenhouderij is gericht op het welzijn van het paard. De medewerker paardenhouderij bepaalt met bedrijfsleider de beoogde verzorging voor het individuele paard. Alle kennis en vaardigheden zijn terug te leiden naar het kwalitatieve onderzoek (Rapportage 2 Kwantitatief onderzoek, 2014), indien anders dan staat de bron erbij vermeld.

Kennis en vaardigheden

De medewerker paardenhouderij moet over adequate vakkennis bezitten op het gebied van verzorging van het paard om de kernopgaven in het beroep uit te kunnen voeren naar de stand van het vakgebied. De medewerker paardenhouderij bezit onder andere kennis van:

- Anatomie en fysiologie paard
- Gedrag en ethiek van het paard (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Fokkerij
- Rassenleer
- Bewegingsleer van het paard
- Gezondheid van het paard (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Blessures van het paard
- Voeding van het paard
- Verzorging materialen en onderhoud

- Graslandbeheer
- Veiligheid (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Grondwerk en longeren (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Toiletteren²
- Het bedienen van een vrachtwagen⁶
- Vreemde talen (Engels en Duits)⁶ (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Vruchtbaarheid en voortplanting³
- Keuringen⁷
- Welzijn van het paard
- Huisvesting

De medewerker paardenhouderij bezit vaardigheden om:

- Paarden te voeren
- Stallen te mesten
- Het paard te verzorgen
- Het paard te toiletteren⁶
- Het paard beweging te geven
- Blessures te voorkomen
- Blessures te herkennen
- De gezondheid van het paard te waarborgen
- Het paard te observeren en beoordelen op de poetsplaats, aan de hand en tijdens het vrij bewegen
- Materialen te verzorgen
- Het terrein te onderhouden
- Vrachtwagen te bedienen⁶
- Vreemde talen te spreken (Engels en Duits)⁶ (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Sperma te vangen van hengsten⁷
- Merries te insemineren⁷
- Paarden klaar maken voor de keuring/voor te brengen op de keuring⁷
- Welzijn van het paard te handhaven
- Voor de juiste huisvesting te zorgen

Samenwerking

De medewerker paardenhouderij kan met de andere collega's en/of betrokkenen samenwerken om een optimale verzorging van het paard te bereiken. Een goede samenwerking zorgt voor een fijne werksfeer op het bedrijf.

Een medewerker paardenhouderij bezit kennis van:

- Teambuilding
- Gedrag/Ethiek (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Stimulatie manieren positief gedrag

De medewerker paardenhouderij bezit de vaardigheden om:

- Met collega's/derden om te gaan
- Positief gedrag te stimuleren
- Afspraken na te komen

² Specialisatie Groom

³ Specialisatie Medewerker fokkerij

- Collega's/andere betrokkenen te informeren en betrekken
- Waarden te bewaken en normen te stellen
- Op het eigen handelen te reflecteren
- Feedback te vragen
- Rekening te houden met persoonlijke verwachtingen en motieven collega's

Communicatie

De medewerker paardenhouderij luistert actief naar klanten, collega's en de werkgever omtrent de verzorging van paarden. De medewerker paardenhouderij verschaft de klant, collega of werkgever de juiste specifieke informatie en adviseert op het gebied van de verzorging van het paard in juiste, begrijpelijke en empathische bewoordingen. Goede communicatie leidt tot een verbetering van de specifieke verzorging van het paard en kan leiden tot tevredenheid. In de communicatie houdt de medewerker paardenhouderij rekening met de doelgroep. Een klant vraagt in sommige gevallen een andere benadering dan een collega van hetzelfde niveau.

Een medewerker paardenhouderij bezit kennis van:

- Verbale en non-verbale communicatie
- Communicatieprocessen

De medewerker paardenhouderij bezit de vaardigheden om:

- Zichzelf verstaanbaar te maken
- Aanwijzingen te geven
- Omgangsvormen en taalgebruik aan de doelgroep aan te passen
- Klanten, collega's en de werkgever op positieve wijze te benaderen
- Klanten, collega's en de werkgever te informeren en betrekken

Analyse

De medewerker paardenhouderij kan gevaarlijke situaties inschatten en mogelijk voorkomen. Paarden zijn levende dieren en de medewerker paardenhouderij dient er altijd op voorbereidt te zijn dat het paard schrikt of het paard iets doet wat niet wordt verwacht. De medewerker paardenhouderij dient tevens gevaarlijke situaties te voorkomen door te controleren op gevaarlijke en ongebruikelijke voorwerpen die gevaarlijke situaties kunnen veroorzaken op het hippische bedrijf.

De medewerker paardenhouderij bezit kennis van:

- Het gedrag/ethologie van het paard (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Het gedrag/ethologie van de paardensporter
- Bedrijfshulpverlening (BHV)

De medewerker paardenhouderij bezit de vaardigheden om:

- De omgeving te analyseren
- Rustig op een juiste wijze te handelen bij onverwachte situaties
- Bedrijfshulpverlening (BHV) toe te passen
- Gevaarlijke situaties te voorkomen/op te treden bij onveilige situaties

Organisatie⁴

Om kennis over te kunnen dragen en de dagelijkse leiding van een hippisch bedrijf op zich te kunnen nemen is het van belang dat de medewerker paardenhouderij kennis heeft van personeel, leidinggeven en managementprocessen.

Een medewerker paardenhouderij bezit kennis van:

- Management processen (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Personeelszaken
- Leidinggeven
- Inkopen voor de hippische onderneming
- Marketing
- Administratie
- Kwaliteitsbeleid
- Bedrijfsvoering
- Evenementenorganisatie
- Recht (Adviesgroep, 2014)

De medewerker paardenhouderij bezit de vaardigheden om:

- Leiding te geven over het personeel
- Functionering van personeel te bespreken
- Personeelsadministratie af te handelen
- Inkopen te doen
- Marketingbeleid te voeren
- Administratieve taken te verrichten
- Kwaliteit van bedrijfsvoering bepalen en zo nodig verbeteren
- Een activiteit/evenement te organiseren

Werkhouding

De medewerker paardenhouderij heeft een voorbeeldfunctie voor paardenbezitters en dient deze te allen tijde in te vullen. Hiernaast is de medewerker paardenhouderij een zelfstandige functie, die een bepaalde mate van zelfstandigheid verwacht. Onder zelfstandigheid wordt tevens initiatief nemen en werk zien en uitvoeren verstaan.

Een medewerker paardenhouderij bezit kennis van:

- Zichzelf (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Mogelijke bijscholing (Adviesgroep, 2014)

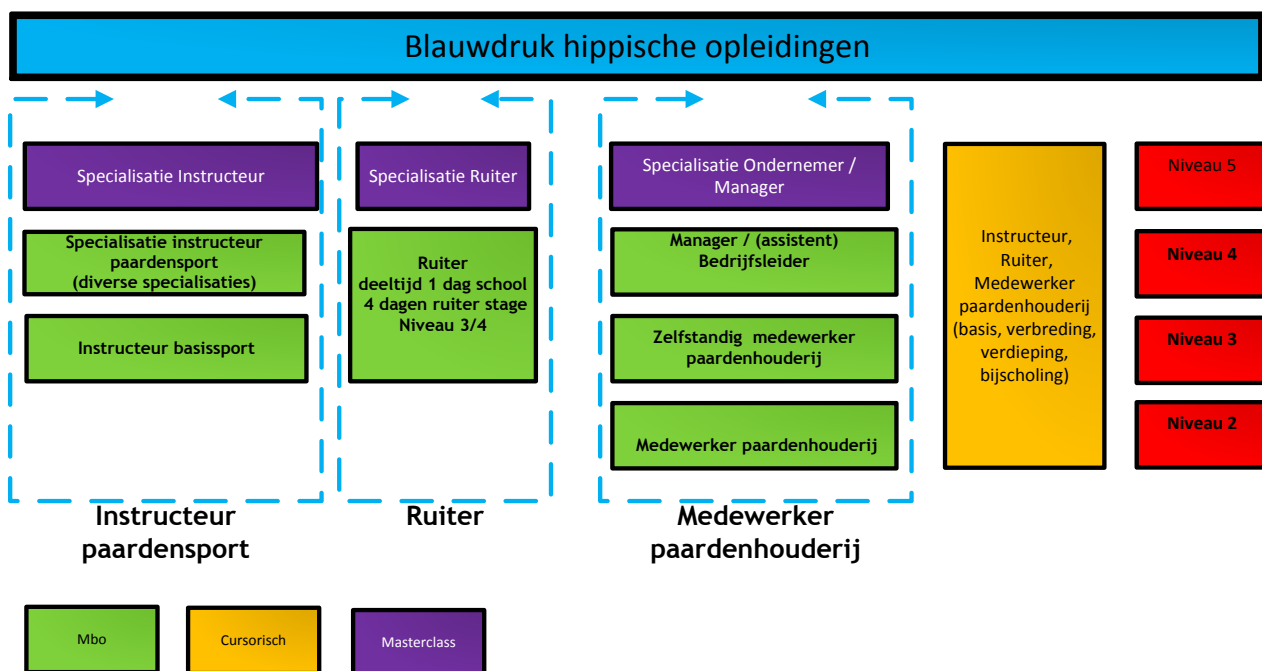
Een medewerker paardenhouderij bezit de vaardigheden om:

- Zichzelf te evalueren
- Zelfstandig paarden te verzorgen (Rapportage 3 Kwantitatief onderzoek, 2014)
- Zelf juiste keuzes voor bijscholing te maken (Adviesgroep, 2014)

⁴ Specialisatie Manager/Bedrijfsleider

3. Bijlage C: Blauwdruk

De blauwdruk is een format van gewenste onderdelen binnen een opleiding. In onderstaand figuur staat een voorbeeld van een mogelijke blauwdruk samengevat weergegeven. De te bevatten onderdelen staan in onderstaande tekst. De inhoud van de blauwdruk berust op de BCP's.



Figuur 3.1 Blauwdruk hippische opleidingen

Voor topsporters staat er nog geen opleiding tussen. Bij diverse ROC's (Landstede en ROCVA) zijn opleidingsprogramma's voor topsporters in speciale topsportcolleges. Deze lesprogramma's kunnen als voorbeeld dienen, omdat ze een groot praktijkcomponent hebben. Wij adviseren bij voldoende animo om op één locatie van de ruiteropleiding een klas (cursorisch) in te richten voor topsporters. Voor de topsporters wordt een speciaal programma opgesteld met onderdelen waarin zij zich nog kunnen ontwikkelen. Op basis van gesprekken met (oud)Rabo Talententeamleden, topsporters en de diverse ROC's die soortgelijke programma's aanbieden kan hiervoor een aangepast onderwijsprogramma worden opgezet binnen de ruiteropleiding. Hiernaast kunnen de topsporters in de paardensport bij onvoldoende animo voor een gehele topsport klas aansluiten bij de opleiding van het ROC.

In navolgende bijlagen wordt per functie en niveau nader omschreven wat verlangd wordt.

Bijlage 1. Instructeur paardensport

Niveau 3

Niveau 3 leidt op in de basis zonder specialisaties op een bepaalde doelgroep. Een instructeur niveau 3 rijdt aan het eind van de opleiding minimaal op M1 niveau en bezit het diploma instructeur basissport.

Basis kennis en omgang paard:

- Omgang met paard
- Anatomie en fysiologie paard
- Bewegingsleer paard
- Gezondheid
- Blessures (voorkomen, herkennen en op de juiste manier handelen)
- Trainingsopbouw
- Trainingsleer paard
- Voeding van het paard
- Fokkerij (kennis en gebruikersdoelen)
- Longeren (kennis en vaardigheden)

Basis rijvaardigheid

- Een trainingsschema op stellen
- Disciplines (kennis van reglementen en specificaties alle aangeboden disciplines)
- Onafhankelijk en in balans op een paard zitten
- Oefeningen breedtesport (kennis en uitvoer)
- Mogelijkheden paard benutten
- Juiste hulpen (kennen en kunnen uitleggen)

Sociale omgang en communicatie

- Verbale en non-verbale communicatie (kennis en toepassing)
- Communicatieprocessen (kennis en toepassing)
- Omgangsvormen en taalgebruik aanpassen aan doelgroep
- Mentale training

Didactiek

- Leermethoden (kennis en toepassing)
- Evaluatieprocessen (kennis en toepassing)
- Stimulatie positief gedrag
- Met klanten/ouder/derden omgaan
- Efficiënte organisatie van de training/afstemmen inhoud training op omstandigheden
- Persoonlijke verwachtingen, motieven en doelen opstellen van ruiters en samen nastreven
- Informeren en betrekken ruiters bij verloop training/wedstrijd
- Bewaken normen en waarden
- SMART doelen stellen

Veiligheidspreventie

- Gedrag/Ethologie van het paard
- Gedrag/Ethologie mens
- Risicopreventie
- Bedrijfshulpverlening (BHV)

- Analyseren omgeving
- Juist handelen bij onverwachte/gevaarlijke situaties

Instructie

- Instructie aan verschillende doelgroepen (leeftijden/niveaus)
- Paard aankopen/verkoop (kennis en toepassing)
- Trainingen voorbereiden
- Ruiterfitheid (verbeteren/behouden)
- Rijtechniek (verbeteren)
- Houding, zit en inwerking hulpen (kennis en toepassen)
- Beperkingen ruiter (kennis, herkennen, omgang, verbeteren)

Werkhouding

- Evalueren (jezelf, anderen, feedback vragen/ontvangen)
- Zwaktes en sterktes bepalen (plan voor verbetering opstellen)

Niveau 4

De niveau 3 en 4 lopen in de basis gelijk aan elkaar, alleen niveau 4 zal het laatste jaar een specialisatie kiezen en hier verder op ingaan qua kennis en vaardigheden. De specialisaties zijn:

- Instructeur manege
- Instructeur gehandicapten
- Instructeur wedstrijdssport dressuur
- Instructeur wedstrijdssport springen
- Instructeur western
- Discipline mennen
- Discipline voltige

Bijlage 2. Ruiter

Niveau 3/4

De opleiding van de ruiter is deeltijd en is gebaseerd op de voormalige Masterclass opleiding van NHB Deurne. De ruiter gaat één dag in de week naar school en loopt vier dagen stage. Van de ruiter wordt voor aanvang van de opleiding al een bepaald niveau van rijden en basiskennis van het paard verwacht. De overige benodigde onderwerpen komen tijdens de opleiding aan bod.

Basis kennis en omgang paard:

- Anatomie en fysiologie paard
- Bewegingsleer paard
- Gezondheid
- Blessures (voorkomen, herkennen en op de juiste manier handelen)
- Trainingsopbouw
- Trainingsleer paard
- Voeding van het paard
- Fokkerij (kennis en gebruikersdoelen)
- Longeren (kennis en vaardigheden)
- Management en planning
- Administratie en ondernemerschap

Basis rijvaardigheid

- Een trainingsschema op stellen
- Disciplines (kennis van reglementen en specificaties alle aangeboden disciplines)
- Onafhankelijk en in balans op een paard zitten
- Oefeningen breedtesport (kennis en uitvoer)
- Mogelijkheden paard benutten
- Juiste hulpen (kennen en kunnen)
- Persoonlijke verwachtingen, motieven en doelen opstellen en nastreven
- Efficiënte organisatie van de training/afstemmen inhoud training op omstandigheden
- Paard aankopen/verkopen (kennis en toepassing)
- Trainingen voorbereiden
- Ruitersfitheid (verbeteren/behouden)
- Rijtechniek (verbeteren)
- Houding, zit en inwerking hulpen (kennis en toepassen)

Veiligheidspreventie

- Gedrag/Ethologie van het paard
- Gedrag/Ethologie mens
- Risicopreventie
- Bedrijfshulpverlening (BHV)
- Analyseren omgeving
- Juist handelen bij onverwachte/gevaarlijke situaties

Werkhouding

- Evalueren (jezelf, anderen, feedback vragen/ontvangen)
- Zwaktes en sterktes bepalen (plan voor verbetering opstellen)
- Mentale training

Bijlage 3. Medewerker paardenhouderij

Niveau 2

Niveau 2 leidt op voor een medewerker paardenhouderij met alleen uitvoerende taken omtrent het paard en het onderhoud van harnachement, materialen en terrein.

Basis kennis en omgang paard:

- Omgang met paard
- Anatomie en fysiologie paard
- Bewegingsleer paard
- Gedrag en ethiek paard
- Gezondheid
- Voeding van het paard
- Longeren en grondwerk (kennis en vaardigheden)
- Graslandbeheer
- Verzorging harnachement en materialen
- Onderhoud terrein

Niveau 3

Niveau 3 leidt op voor zelfstandig medewerker paardenhouderij.

Basis kennis en omgang paard:

- Omgang met paard
- Anatomie en fysiologie paard
- Bewegingsleer paard
- Gezondheid
- Blessures (voorkomen, herkennen en op de juiste manier handelen)
- Voeding van het paard
- Fokkerij
- Rassenleer
- Longeren en grondwerk (kennis en vaardigheden)
- Graslandbeheer
- Verzorging harnachement en materialen
- Onderhoud terrein

Sociale omgang en communicatie

- Verbale en non-verbale communicatie (kennis en toepassing)
- Communicatieprocessen (kennis en toepassing)
- Omgangsvormen en taalgebruik aanpassen aan doelgroep
- Stimulatie positief gedrag
- Teambuilding
- Bewaken normen en waarden
- Evaluatieprocessen (kennis en toepassing)
- Met klanten/collega's/derden omgaan
- Vreemde talen Engels en Duits (verstaan en spreken)

Veiligheidspreventie

- Gedrag/Ethologie van het paard
- Gedrag/Ethologie mens
- Risicopreventie
- Bedrijfshulpverlening (BHV)
- Analyseren omgeving
- Juist handelen bij onverwachte/gevaarlijke situaties

Werkhouding

- Evalueren (jezelf, anderen, feedback vragen/ontvangen)
- Zwaktes en sterktes bepalen (plan voor verbetering opstellen)

Binnen niveau 3 kan naast het basisdeel gekozen worden voor bepaalde keuzedelen. Deze specialisaties worden aangeboden in samenwerking met een andere opleiding of cursuscentra. De te volgen keuzevakken zijn:

- Scheren
- Toiletteren
- Insemineren
- Voorbrengen
- Vrachtwagen rijbewijs

- Dekhengsten
- Horeca
- Innovatie, trends en ontwikkeling
- CV en sollicitatie

Niveau 4

De niveau 3 en 4 lopen in de basis gelijk aan elkaar, alleen niveau 4 nog een extra jaar onderwijs verschaffen, wat opleidt tot manager/bedrijfsleider. Tevens worden hierin ondernemers opgeleid. De extra vakken die de niveau 4 volgt in het laatste jaar zijn gericht op:

- Recht en omgeving
- Communicatie
- Evenementenorganisatie
- Marketing
- Inkoop en administratie
- Personeel en leidinggeven

Bijlage 4. Verbreding, Verdieping, Bijscholing en Masterclasses

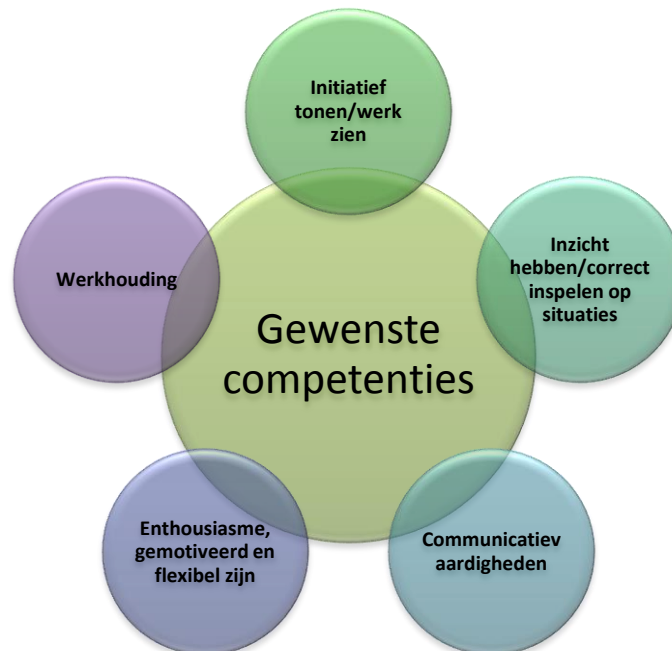
De Blauwdruk beschrijft een blok Mbo. Op niveau 2 t/m 5 kan ook een verbreding, verdieping of bijscholing gegeven worden. Dit kan door middel van cursussen of workshops. Het is de bedoeling dat iedereen die (voornemens) werkzaam in de sector op specifieke punten kan specialiseren / bij leren.

Op niveau 5 kan op de drie functies via masterclasses gespecialiseerd worden. Voor Instructeur is dit bijvoorbeeld (bonds)coach of talententrainer. Voor medewerker paardenhouderij kan dit bijvoorbeeld specialisatie ondernemen zijn, maar ook Topgroom. Voor ruiter kan dit het opleiden van paarden zijn tot verschillende niveaus (ZZ-licht, ZZ-zwaar, Grand Prix, etc.).

Voor bovenstaande verbreding, verdieping, bijscholing of masterclasses liggen kansen voor de sector. Mbo- en Hbo-instellingen kunnen hier op inspelen. Ook kunnen organisaties uit de sector dit omarmen en voor hun doelgroep specifieke cursussen/opleidingen aanbieden. Weliswaar binnen de contouren van het blauwdruk en in afstemming met de sector (SRP).

Bijlage 5. Onderwijssuggesties

In het advies zijn algemene aanbevelingen weergegeven. Met oog op de blauwdruk zijn nog een paar aanvullende aanbevelingen hierop te geven met betrekking tot de invulling van de meeste gevraagde algemene competenties, zie figuur 4.2: competenties medewerker/instructeur paardensport/-houderij.



Figuur 3.2 Competenties medewerker/instructeur paardensport/-houderij

Initiatief tonen/werk zien:

- Opdrachten waar een eigen inbreng centraal staat. Bijvoorbeeld een opdracht geven zonder de uitleg van de exacte uitvoering. Of tijdens een stage een opdracht geven om de top vijf aan prioriteiten in de ochtend uit te voeren.
- Spannende situaties creëren en studenten hier zelf op in laten spelen
- Actief onderwijs
- Studenten fouten laten maken. Leren van fouten.
- Zelfstandige opdrachten geven, om niet op groepsgenoten te kunnen leunen.
- Verwachtingen vaststellen
- Onderwijs door middel van filmpjes hoe het wel en niet moet.
- Studenten mee laten denken over eigen wensen
- Meer met elkaar in gesprek/discussie
- Leerdoelen opstellen
- Persoonlijke ontwikkeling en reflectie

Hier zijn echter wel een aantal voorwaarden bij te plaatsen. Op dit moment zijn de praktijkbegeleiders/docenten niet op deze manier van onderwijzen ingespeeld. Ook de invulling van de stages dienen op een andere manier te worden ingestoken met uitdagende opdrachten bijvoorbeeld. Hiervoor dienen de ondernemers opgeleid te worden om dit op de juiste manier toe te passen. Hiernaast is dit onderwijs niet toepasbaar op elk niveau. Voor een student van niveau twee kan het verwachten van initiatief tonen als snel teveel gevraagd zijn.

Inzicht hebben/correct inspelen op situaties:

- Analyserende opdrachten
- Meer tijd aan de leer fase besteden (oefenen en fouten laten maken)
- Eerst theorie aanleren, bijvoorbeeld met filmpjes van veel voorkomende situaties en vervolgens de theorie in de praktijk laten ervaren.
- De studenten zelf laten aangeven wat fout is en wat beter kan.
- Oorzaak gevolg situaties creëren. Laten ervaren/zien en het waarom van zaken uitleggen.
- Een “i” fase aan het onderwijsprogramma toevoegen, waarin studenten kennis kunnen integreren.
- Studenten zelf laten nadenken/oplossingen laten aandragen.
- Het gebruiken van probleemgestuurd onderwijs (praktijkcases), bijvoorbeeld door het gebruik van de zevensprong (ophelderen onduidelijkheden, vaststellen probleem, analyse/brainstorm probleem, ordenen analyse/brainstorm, formuleren leerdoelen, zelfstudie en in groepsverband bespreken zelfstudie/discussie).

Hier zijn echter wel een aantal voorwaarden en oplossingen op in te brengen. Op dit moment zijn de praktijkbegeleiders/docenten niet op deze manier van onderwijzen ingespeeld. Ook de ondernemers dienen hierin opgeleid te worden. Qua rooster invulling en beschikbaarheid van de juiste lokalen/materialen dient tevens op gelet te worden. In andere sectoren zijn ze hier al verder mee bijvoorbeeld in de varkenssector, hier kunnen ideeën worden opgedaan.

Communicatievaardigheden:

- Theorie communicatie onderwijzen
- Training gesprekstechnieken
- Door middel van filmpjes voorbeelden laten zien
- Veel gesprekken in de praktijk oefenen/dialogen
- In doorlopend traject onderwijzen, dus niet al vak dat kan worden afgesloten
- Klantomgang
- Gastvrijheidstraining en zakelijke etiquette
- Werken in groepsverband
- Oefenen met samenvatten
- Ethiek (ook van ondernemer)

Enthousiasme, gemotiveerd en flexibel zijn:

- Goede voorlichting geven vooraf/zicht op de sector
- Maatwerktrajecten
- Ondernemers onderwijzen/verwachtingsmanagement
- Stagiaires afwisselend werk bieden
- Laten ondervinden wat de student leuk vindt en wat niet, hierop laten reflecteren.
- Waardering laten zien (door ondernemers)/belonen. Ook de pluspunten moeten gezien worden, hier complimenten op geven.

Voorwaarde hierbij is dat maatwerktrajecten moeilijk zijn te implementeren in een mbo-opleiding, dit brengt hoge kosten met zich mee. Daarnaast kunnen ondernemers de stagiaires/medewerkers enthousiasmeren en motiveren door het tonen van waardering en het geven van complimenten. De vraag is of ondernemers hiermee intensief aan de slag gaan.

Ervaring met en kennis van paarden:

- Toetsen, vrijstelling geven bij voldoende vooraf
- Keuzedelen aanbieden
- Kennisgroepen opzetten
- Oefensituaties creëren/vliegreuen maken
- Ervaring opdoen
- Ervaren studenten leiding laten geven aan de groep of les laten geven
- Bijleren/afleren en vervolgens diepgang zoeken en vertalen naar inzicht
- Stimuleren ervaring op te doen voor start opleiding
- Verschillende stages voor ervaren en onervaren studenten

Niet alle studenten bezitten dezelfde kennis en ervaring bij de start van de opleiding. Dit kan leiden tot minder gemotiveerde studenten.

4. Bijlage D: Opmerkingen nadien

De bevindingen van het onderzoek zijn ter discussie aan verschillende personen/groepen gepresenteerd. Veel dank is aan deze mensen/groepen verschuldigd. De bevindingen van deze discussies zijn, daar waar ze onderbouwd waren van feiten, verwerkt in deze rapportage. Een aantal bevindingen verdienen apart aandacht. Daarom zijn deze onderstaand benoemd.

Opleidingsplaatsen

Er zijn veel opleidingsplaatsen. Het zou wellicht beter zijn om het aantal plaatsen in Nederland waar men MBO opleidingen Paardensport verzorgt te concentreren. Nu wordt onderwijs verzorgd door vele instellingen voor vaak kleine groepen. Overal moet uitgebreide expertise aanwezig zijn. Dat is bijna onmogelijk. Daarom is het advies om te concentreren en op die specifieke plaatsen de kennis en kwaliteit hoog te houden. Deurne (lees het 'oude' Deurne) was zo'n specifieke plaats, waar dagelijks ook praktisch onderwijs gegeven werd in combinatie met theorie. 3 kernopleidingen of opleidingslocaties zou aan te bevelen zijn.

Visie

Er moet een duidelijke visie komen, vooral een lange termijn visie. Waar staan we in 2028? Wat moeten we nu in gang zetten om gewenste expertise te borgen voor langere tijd. Nu worden de talenten geboren die in 2028 moeten presteren (mens en paard). Wat moeten we doen om deze mensen te interesseren en klaar te maken voor de toekomst? Hoe borgen we de kennis zodat deze geborenen over 12 jaar ook aan een gedegen opleiding paardenhouderij/paardensport kunnen beginnen. Hoe kan Nederland zich blijven onderscheiden? Hoe kan men blijven bouwen aan talent. Is sector zich bewust dat men moet investeren? Gevaar is dat we stil komen te staan en onze positie internationaal gezien verliezen.

Certificering

Het is aan te bevelen om 1 certificeringsinstantie/exameninstituut aan te wijzen die voor hele paardensector examens afneemt voor aangeboden opleidingen (dagopleiding en deeltijd).

Praktijkervaring

Het is raadzaam om praktijkkennis te meten in het aantal uren ('vlieguren') ervaring

Wildgroei en groepsgrootte

Algemeen kan gesteld worden dat op veel plaatsen paardenonderwijs aangeboden wordt. Het aanbod is enorm en het is vaak onduidelijk wat precies wordt aangeboden. Door het vele aanbod ontstaat vaak een kleine instroom per initiatief. Dit resulteert in kleine groepen en inefficiënt onderwijs. Concentratie kan kwaliteit en overzicht bieden.

Instroom – Uitstroom - Banen

Er is een ruime discussie geweest over het instroomniveau van mbo. Er is een vrije instroom. Men mag aan de poort niet weigeren. Men mag wel negatief advies geven. De vraag is of het erg is of er scholieren kiezen voor een opleiding omdat ze passie hebben, terwijl ze vrijwel zeker niet gaan werken in de sector. Maatschappelijk gezien biedt het voordelen. Ze gaan gepassioneerd aan een opleiding beginnen waar ze anders wellicht gedemotiveerd aan een andere opleidingen zouden

beginnen met alle gevolgen van dien. Echter deze mensen komen ook op het erf van de hippische ondernemer. Deze groep scholieren zal waarschijnlijk nooit het gewenste niveau en/of instelling krijgen die gewenst is door bedrijf. Toch moeten deze scholieren stage lopen. Als er voldoende gecommuniceerd wordt tussen scholen en bedrijfsleven en voldoende aangegeven wordt wat te verwachten is van deze groep dan zal het negatieve beeld enigszins afnemen. Anderzijds geeft het bedrijfsleven wel af op deze groep, maar blijven ze vervolgens deze groep wel op het bedrijf een stageplaats aanbieden (al is het maar het veegwerk). Hiervoor hoeft geen betaald personeelslid aangenomen te worden. Discussie hierbij is wat goed is: Maatschappelijk afwegen met als gevolg dat deze mensen ook altijd werk 'wegnemen' van diegene die gepassioneerd willen werken in de sector, of kiezen voor strenge selectie, vooral gepassioneerde mensen vanuit Mbo richting bedrijfsleven laten stromen, waarbij aantal stagiaires af zal nemen en minder onbetaalde arbeidskrachten voor handen zijn en meer kansen voor goed opgeleide en gemotiveerde scholieren? De maatschappelijke verantwoordelijkheid die de sector moet nemen, ook voor leerlingen die uiteindelijk niet in de sector gaan werken, wordt onvoldoende gecommuniceerd.

Niveauverschillen onduidelijk gecommuniceerd

Algemeen wordt geconcludeerd dat de verwachtingen beter gemanaged moeten worden. Bedrijfsleven maakt geen verschil tussen niveau 1, 2, 3, 4 of 5. Ze behandelen en beoordelen ze gelijk. Terwijl hier verschil waar te nemen is in kennis en kunde. Ieder niveau heeft een verschillende manier van leiding geven nodig (situationeel leiding geven). Er moet meer voorlichting plaatsvinden richting bedrijfsleven over deze verschillen. En geen verschil tussen startende beroepsbeoefenaar en vak volwassen beroepsbeoefenaar.

Innovatie

Er wordt in het rapport niet gesproken over de rol van de wetenschap en universiteiten. De sector zou belang kunnen hebben bij innovaties. Deze innovaties komen vaak vanuit fundamenteel onderzoek. Deze kant moet niet vergeten worden. Door innovatie kan sector ook weer een boost krijgen. Er zou meer toegepast onderzoek moeten komen om kennisniveau op peil te houden. Dit bindt wellicht ook weer meer mensen aan de sector.