

Beroepscompetentieprofiel BOS-MEDEWERKER

Sector: Sport en bewegen

Branches: Georganiseerde sport, Sportbuurtwerk, Onderwijs

Beroep: BOS-medewerker

7 juni 2007



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
2. Algemene informatie	5
2.1 <i>De opbouw van een beroepscompetentieprofiel</i>	5
2.2 <i>Colofon</i>	6
2.3 <i>Typering van de beroepengroep</i>	7
2.4 <i>Trends en innovaties</i>	11
3. Beroepsbeschrijving	15
4. Overzicht van kerntaken en werkprocessen	19
5. Beschrijving van de kerntaken	21
5.1 <i>Kerntaak 1 Organiseren en uitvoeren van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.</i>	21
5.2 <i>Kerntaak 2 Uitvoeren van les- en leerlingbegeleidende taken binnen het bewegingsonderwijs.</i> ...	22
5.3 <i>Kerntaak 3 Coördineren van de uitvoering van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.</i>	23
5.4 <i>Kerntaak 4 Uitvoeren van organisatiegebonden taken.</i>	25
5.5 <i>Kerntaak 5 Uitvoeren van professiegebonden taken.</i>	26
6. Totaal overzicht proces-competentie-matrices	27
6.1 <i>Proces-competentie-matrix kerntaak 1 Organiseren en uitvoeren van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.</i>	27
6.2 <i>Proces-competentie-matrix kerntaak 2 Uitvoeren van les- en leerlingbegeleidende taken binnen het bewegingsonderwijs.</i>	28
6.3 <i>Proces-competentie-matrix kerntaak 3 Coördineren van de uitvoering van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.</i>	29
6.4 <i>Proces-competentie-matrix kerntaak 4 Uitvoeren van organisatiegebonden taken.</i>	30
6.5 <i>Proces-competentie-matrix kerntaak 5 Uitvoeren van professiegebonden taken.</i>	31
7. Toelichting op het Competentiemodel Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven	32
Validering	35

Voorwoord

De Buurt-Onderwijs-Sportmedewerker, kortweg BOS-medewerker genoemd, is voor velen nog een onbekend fenomeen. Het is een beroep in ontwikkeling. Daarom is het belangrijk een heldere beroepsbeschrijving te maken. Een eenduidig beeld van het beroep kan bijdragen aan een sterkere beroepsidentiteit. Het schept duidelijkheid over wat verwacht kan worden van een BOS-medewerker. Dat kan zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Dat is echter geen doel op zich. Het uiteindelijke doel is dat sporten en bewegen voor de jeugd dagelijks onderdeel uitmaakt van hun leven. En daar kan de BOS-medewerker een belangrijke bijdrage aan leveren.

Dit beroepscompetentieprofiel is vastgesteld door de landelijke partijen die zich bezig houden met sport en bewegen: de werkgeversorganisatie in de sport (WOS), FNV Sport, NISB en NOC*NSF. Vervolgens is het onderschreven door werkgevers en werknemers vanuit het onderwijs, het sportbuurtwerk en de verenigingssport.

1. Inleiding

Sporten en bewegen is leuk en gezond. Daar is bijna iedereen het over eens. Maar sport en bewegen heeft de maatschappij meer te bieden dan dat. Sporten kan een doel op zich zijn, maar het is ook een middel om maatschappelijke doelen te verwezenlijken. Sport en bewegen kan een belangrijke bijdrage leveren aan de motorische en sociale ontwikkeling van kinderen, het vergroten van de sociale cohesie, het verbeteren van de leefbaarheid in de wijk of het stimuleren van een gezonde leefstijl.

BOS-driehoek

Om invulling te geven aan de maatschappelijke ambities op het gebied van sport en bewegen, wordt een beroep gedaan op verschillende organisaties die zich bezighouden met sport en bewegen. Men spreekt in dit kader wel van de BOS-driehoek. BOS staat daarbij voor Buurt-Onderwijs-Sport.

Organisaties uit deze drie pijlers kunnen door de krachten te bundelen, ervoor zorgen dat de kwaliteit van sport en bewegen én de maatschappelijke effecten ervan worden versterkt.

Door efficiënt samen te werken worden resultaten geboekt. Gebruik maken van elkaars sterke kanten, daar gaat het om. Dat stelt nieuwe eisen aan de organisaties en aan de beroepsbeoefenaren die vanuit een of twee van deze organisaties werken binnen de driehoek van Buurt-Onderwijs-Sport.

Eisen aan beroepsbeoefenaar

Er lopen veel initiatieven op sportief gebied binnen de BOS-driehoek. Een aantal daarvan is zeer succesvol. Toch laat de praktijk een divers en verbrokken beeld zien als het gaat om geldstromen, organisatie en betrokken partijen. Ook de eisen die aan het personeel worden gesteld vertonen een grote diversiteit. Langzamerhand beginnen zich echter kaders af te tekenen wat voor beroepsbeoefenaren in de toekomst nodig zullen zijn om een goede infrastructuur op te zetten en projecten van de grond te krijgen en uit te voeren zodat mensen op een verantwoorde manier kunnen sporten en bewegen, om zo de vooraf gestelde doelen te bereiken.

Beroepscompetentieprofiel

In dit beroepscompetentieprofiel (BCP) BOS-medewerker, is in kaart gebracht welke werkzaamheden een functionaris heeft die vorm geeft aan de ontwikkeling, coördinatie en uitvoering van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek en welke competenties hij daarbij nodig heeft om dat op een succesvolle manier te doen.

De BOS-medewerker is een functionaris die wordt opgeleid op MBO-niveau. In het middelbaar beroepsonderwijs baseert men de opleiding op actuele beroepsbeschrijvingen. Een belangrijke functie van dit beroepscompetentieprofiel is dan ook de actualisering van de MBO-opleiding Sport en bewegen, die op niveau 4 een uitstroom BOS-medewerker kent.

Functie van een beroepscompetentieprofiel

Een beroepscompetentieprofiel heeft echter een bredere functie. Een eenduidige beroepsbeschrijving die wordt gedragen door de landelijke organisaties in de sport (WOS, FNV Sport, NISB, NOC*NSF) en herkenbaar is voor de werkgevers en werknemers die binnen de BOS-driehoek werken, is een belangrijke stap in de verdere professionalisering van de sportstimulering. Het draagt bij aan het versterken van de beroepsidentiteit, wat de profilering van het beroep op de arbeidsmarkt bevordert. Daarnaast kan een beroepsbeschrijving een middel zijn bij voorlichting over het beroep, bij het werven van toekomstige beroepsbeoefenaars en bij het ontwikkelen van bijscholing.

2. Algemene informatie

2.1 De opbouw van een beroepscompetentieprofiel

Wat is een beroepscompetentieprofiel precies? Een beroepscompetentieprofiel, kortweg BCP genoemd, beschrijft de beroepspraktijk en de competenties die een vakvolwassen beroepsbeoefenaar nodig heeft om zijn vak goed uit te oefenen.

In het middelbaar beroepsonderwijs wordt gewerkt met kwalificatiedossiers (KD's). De taakomschrijvingen en competenties van een vakvolwassen beroepsbeoefenaar zijn daarbij terugvertaald naar het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar. Er wordt daarbij rekening gehouden met de mogelijkheden en beperkingen van het onderwijs, praktijkmogelijkheden en de gegeven leertijd.

Meerdere BCP's als basis voor een KD

Het is goed mogelijk meerdere beroepsbeschrijvingen te verwerken tot een kwalificatiedossier. Voor sport en bewegen geldt bijvoorbeeld dat er een brede beroepsopleiding is op drie verschillende niveaus, waarbinnen de leerlingen worden opgeleid voor diverse beroepen binnen de brede sector van sport en bewegen. Logisch dus dat er meerdere beroepsbeschrijvingen (BCP's) aan deze kwalificatiedossiers ten grondslag liggen.

Eisen aan het BCP

Aan welke eisen dient een BCP te voldoen? Een BCP moet een correcte en actuele inhoud hebben en worden gedragen door de sector. Belangrijk is de herkenbaarheid. Herkenbaar voor de beroepspraktijk, daar gaat het om. Daarnaast dient een BCP actueel te zijn. Het is niet de bedoeling dat de inhoud van een BCP op korte termijn alweer verouderd is.

Het BCP dient dus zo beschreven te zijn dat het recht doet aan de diverse manieren waarop het beroep wordt ingekleurd binnen het werkveld. Er dient ook rekening mee gehouden te worden dat bij kleine veranderingen in het beroep, het BCP niet direct verouderd is. Maar het moet ook weer niet te globaal worden. Dat gaat ten koste van de herkenbaarheid.

In dit BCP

In het voorliggende BCP vindt u allereerst een colofon, waarin te lezen is welke partijen zich verantwoordelijk stellen voor dit BCP en welke brondocumenten eraan ten grondslag liggen. Dan volgt een typering van de beroepengroep, waarin de gehele beroepskolom binnen de BOS-driehoek wordt getypeerd en waarin op een rijtje wordt gezet waar de niveauverschillen tussen de BOS-medewerker en de BOS-coördinator (HBO-niveau) moeten worden gezocht. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het BOS-model van NISB.

Om te waarborgen dat het beroepscompetentieprofiel toekomstgericht is, worden de waar te nemen trends en ontwikkelingen die van invloed zijn op de beroepsuitoefening van de BOS-medewerker in kaart gebracht. De context van het beroep, de typerende beroepshouding en de rol en verantwoordelijkheid van de BOS-medewerker komen vervolgens in beeld.

Dan volgt de inhoud van het beroep. Welke taken heeft de BOS-medewerker en uit welke werkprocessen bestaan die taken?

Daarnaast is een belangrijk uitgangspunt van een BCP dat ook de vereiste competenties, dat wil zeggen het vermogen van de beroepsbeoefenaar om op basis van een samenhangende set van kennis, vaardigheden en attitudes adequaat te handelen, beschreven worden. Dit gebeurt aan de hand van het competentiemodel Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, powered by SHL. Dit competentiemodel is ontwikkeld door het bedrijf SHL en wordt in het gehele beroepsonderwijs gehanteerd bij de beschrijving van beroepen, zowel voor beroepscompetentieprofielen als voor kwalificatiedossiers.

Deze competenties zijn in matrices gekoppeld aan de werkprocessen. Dat wil zeggen dat u in de matrices kunt lezen welke competenties nodig zijn om dat betreffende werkproces succesvol te kunnen uitvoeren. Tenslotte is een omschrijving van de gebruikte SHL-competenties powered by SHL opgenomen.

2.2 Colofon

Algemene informatie	Datum: 7 juni 2007	Versie: 1.0
Onder regie van kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven	Calibris (voorheen OVDB)	
Ontwikkeld door	Calibris, afdeling Arbeidsmarkt kwalificering in samenwerking met NISB, NOC*NSF, WOS en FNV Sport	
Brondocumenten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profiel Coördinator Sportbuurtwerk, NIZW, juni 2004 2. Beroepscompetentieprofielen Sportleiders, NOC*NSF september 2006 3. Arbeidsmarktperspectieven en functieprofiel LOBOS'er, H. Schuit en M. Roelofs, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA), februari 2007 4. Functie-omschrijving LOBOS, werkgroep LOBOS vanuit de achterban Sport en bewegen, november 2005 5. De dynamiek van de sportarbeidsmarkt. Een kwalitatieve analyse van de ontwikkeling van de arbeidsmarkt Sport en Bewegen met behulp van expertpanels, J.M.H. Lucassen & H. van der Werff, IVA Beleidsonderzoek & Advies/ W.J.H. Mulier Instituut september 2006. 6. BOS-model, D. van Dijk, NISB 2006 	
Legitimering beroepscompetentieprofiel door:	FNV Sport NISB NOC*NSF Werkgeversorganisatie in de Sport WOS	
Mogelijke functiebenamingen:	<p>De BOS-medewerker is werkzaam binnen de BOS-driehoek, vanuit een onderwijs-, welzijns- of sportorganisatie. De BOS-medewerker kan, afhankelijk vanuit welke organisatie zijn aanstelling plaatsvindt, de volgende functiebenamingen hebben:</p> <p>Vanuit het onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - LOBOS'er (Lerarenondersteuner bewegingsonderwijs en sport) (primair en middelbaar onderwijs) - Instructeur (Middelbaar beroepsonderwijs) <p>Vanuit het sportbuurtwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sportjongerenwerker - Sportopbouwwerker - Coördinator sportbuurtwerk - Buurt-wijkconsulent - Jeugd sportconsulent. - BOS-consulent - Buurtsportwerker <p>Vanuit de georganiseerde sport:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sportleider - Trainer/coach - Breedtesportconsulent 	

2.3 Typering van de beroepengroep

Het opzetten en tot uitvoering brengen van een verantwoord en haalbaar sport- en bewegingsaanbod dat aansluit bij de lokaal-specifieke situatie, dat is de uitdaging die door structurele samenwerking binnen de BOS-driehoek gerealiseerd dient te worden.

Dit sport- en bewegingsaanbod kan gericht zijn op het behalen van diverse doelen:

- het vergroten van de maatschappelijke betekenis van sport;
- het versterken van de kwaliteit van sportaanbieders;
- het onderhouden en stimuleren van sportparticipatie;
- een impuls geven aan het verantwoord bewegen van jeugd binnen en buiten schooltijd.

BOS-model

Om tot een dergelijk sport- en bewegingsaanbod te komen, moet aandacht besteed worden aan een aantal aspecten. NISB heeft in samenwerking met vertegenwoordigers van gemeenten, een model ontwikkeld dat bestaat uit negen aspecten die samen het scala van werkterreinen en aandachtsgebieden binnen de BOS-driehoek in kaart brengen. Het model ziet u in afgebeeld op pagina 8. Het model is ook goed bruikbaar om aan te duiden welke beroepsbeoefenaren nodig zijn om vorm te geven aan deze aspecten.

Het model bestaat uit twee driehoeken: de beleidsdriehoek en de uitvoerings- of sportieve driehoek. Beide driehoeken zijn belangrijk bij het realiseren van BOS-projecten en kennen een aantal belangrijke aspecten. De driehoeken zijn zeker niet los van elkaar te zien. Ze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De verbinding tussen het beleid en de uitvoering zal dan ook steeds gemaakt moeten worden.

De beleidsdriehoek

De beleidsdriehoek kent een aantal aspecten:

1. *Regie*: Vanuit de regie komt het initiatief voor projecten. Hier komen ideeën vandaan en worden projecten bedacht en de resultaten bewaakt. Degene die de regie heeft bij het opzetten van structurele samenwerkingsverbanden binnen de BOS-driehoek, zet het project op, legt de contacten, verdeelt de inspanningen over de verschillende partijen en zorgt voor verankering in het beleid. Het initiatief moet opgepakt worden door de uitvoeringsdriehoek. De rol van de regie wordt kleiner, er kunnen van hieruit weer nieuwe initiatieven genomen worden.

2. *Context*: Om een initiatief vorm te geven en om te zetten naar concrete projecten, moet gekeken worden naar de context. Daarbij gaat het om het plaatsen van de activiteiten in het landelijke (beleids)kader, het kijken naar eerdere successen, aansluiten bij de historie van samenwerkingsverbanden en het bepalen van het ambitieniveau.

3. *Beleid*: Bij BOS-projecten zijn verschillende beleidsterreinen betrokken, zoals sport, onderwijs en welzijn. Deze beleidsgebieden zullen samengevoegd moeten worden om tot BOS-beleid te komen (Integraal beleid) of de beleidsterreinen blijven bestaan, maar zoeken elkaar op en ontwikkelen nieuw beleid op dit terrein (intersectoraal beleid). Het gaat hierbij om het signaleren van ontwikkelingen, het bespelen van het formele en het informele circuit en aansluiting vinden bij de beleidscyclus.

4. *Draagvlak*: Om draagvlak te creëren voor bepaalde initiatieven, moeten betrokken partijen geïnformeerd worden, er moeten afstemming komen tussen de partijen over belangen, ambitie en inspanning. Taal- en cultuurverschillen tussen de verschillende partijen moeten overbrugd worden.

Schakel tussen de beleids- en de uitvoeringsdriehoek

5. *De coördinatie van het proces van uitvoering*: De beleidsdriehoek en de uitvoeringsdriehoek staan niet los van elkaar. Vanuit de strategische/beleidsmatige driehoek komt input, er komen initiatieven, beleidsvoorstellen en ideeën en de randvoorwaarden voor een succesvolle uitvoering moeten worden gerealiseerd. De uitvoering moet vervolgens de effecten opleveren die in het beleid geformuleerd waren.

De uitvoeringsdriehoek levert dus de output. De schakel tussen het beleid en de uitvoering, de coördinatie daartussen, zorgt dat de input vanuit het beleid doorgeleid wordt naar de uitvoeringskant, zodat de beoogde effecten ook daadwerkelijk kunnen worden gerealiseerd. Coördinatie van het proces van uitvoering, betekent dus heen en weer bewegen op de as tussen beleid en uitvoering.

De uitvoerings- of sportieve driehoek

Ook de uitvoerings- of sportieve driehoek kent ook een aantal aspecten.

6. Het aanbod

Om de doelen te verwezenlijken, moet er een aanbod komen. Dat aanbod moet worden ontwikkeld, gecoördineerd, voorbereid, georganiseerd en uitgevoerd. Het aanbod kan komen vanuit de sportverenigingen, de scholen of het sportbuurtwerk, waarbij vaak tussen partijen zal worden samengewerkt. In de uitvoeringsdriehoek moeten deze verschillende organisaties uiteindelijk met elkaar zorgen voor een kwalitatief goed aanbod. De medewerkers van de verschillende organisaties moeten elkaar dus goed weten te vinden.

7. Stake-holders betrekken

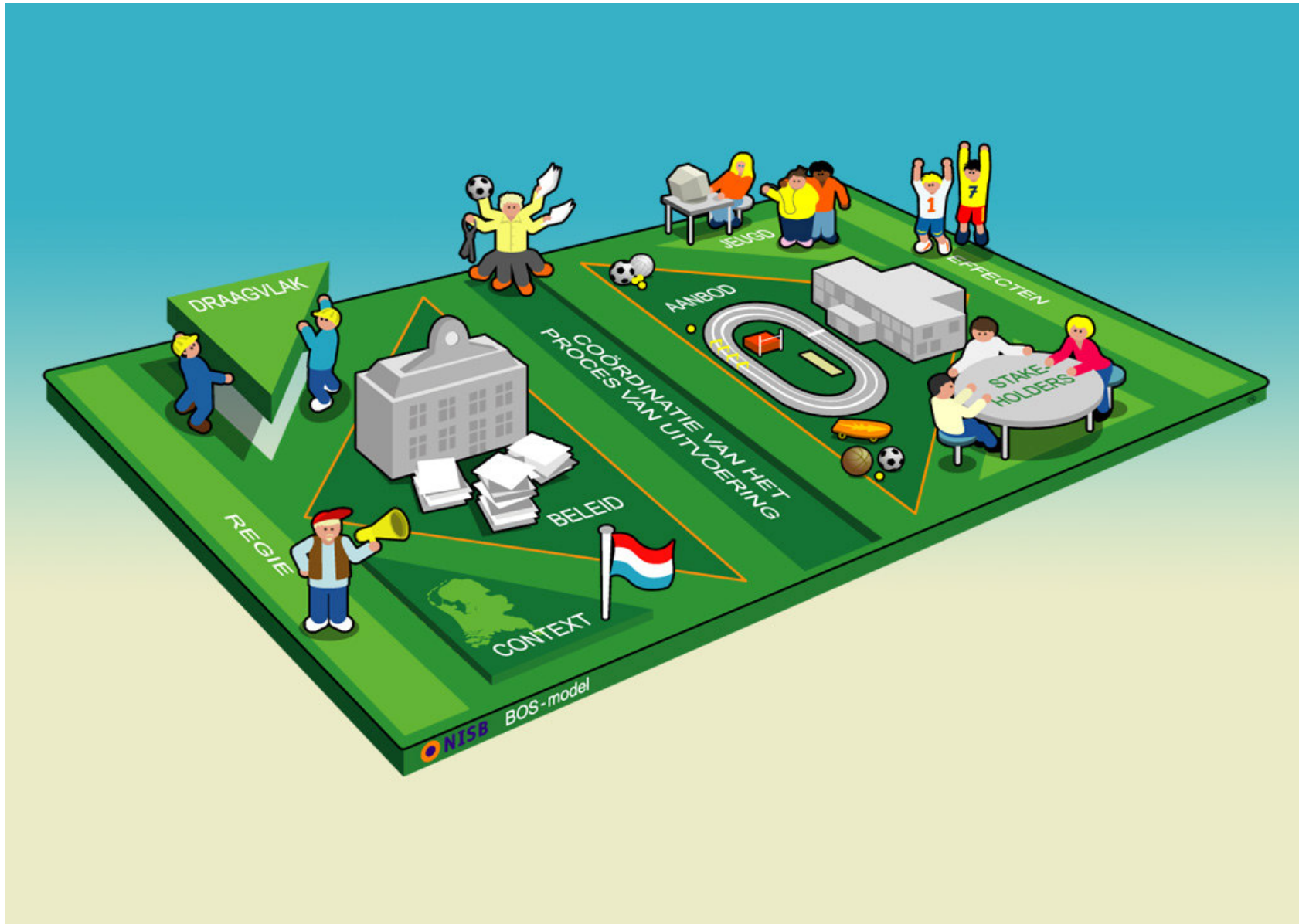
Typend aan projecten binnen de BOS-driehoek is dat er veel stakeholders zijn. Hiermee moeten contacten worden gelegd. Dat betekent het betrekken van bijvoorbeeld ouders, buurtorganisaties, buurtbewoners en alle niet-aanbieders zoals politie of woningbouwcorporatie. Het kennen van de belangen van de stake-holders en ernaar informeren staat hierbij centraal.

8. Jeugd

Bij projecten in de BOS-driehoek draait het om jeugd. De sportieve activiteiten kennen dan ook altijd een pedagogische component. Er moet goed in kaart worden gebracht wat de behoeften van de doelgroep zijn en er moet op een goede manier ingespeeld worden op hun gedrag. De jeugd moet geactiveerd worden om deel te nemen aan activiteiten, waarbij een goede match moet plaatsvinden tussen vraag en aanbod.

9. Effecten

Uiteindelijk zullen ook de effecten gemeten moeten worden. Leveren de activiteiten dat op wat ze moeten opbrengen? En hoe is het proces verlopen, kan dat beter? En hoe staat het met de voortgang? In de uitvoeringsdriehoek kunnen gegevens worden verzameld en signalen worden opgepikt. Vervolgens moet die informatie weer terecht komen in de beleidsdriehoek, zodat het beleid eventueel kan worden aangepast.



Beroepsbeoefenaren

Om projecten binnen de BOS-driehoek succesvol vorm te geven, zijn dus verschillende beroepsbeoefenaren nodig, zowel op het beleidsmatige niveau als in de uitvoering. Ook moet er geschakeld worden van de beleidsdriehoek naar de uitvoeringsdriehoek. Daarvoor zijn verschillende beroepsbeoefenaren nodig, met verschillende type opleidingen en van verschillende opleidingsniveaus. Om de BOS-medewerker te typeren en te verduidelijken waarin zijn rol zich onderscheidt van de HBO-opgeleide functionaris of de lager opgeleide MBO'er, wordt aan de hand van het BOS-model beschreven waar in het model de verschillende beroepsbeoefenaren hun werkzaamheden verrichten. Uiteraard is zo'n indeling altijd een versimpeling van de beroepspraktijk. Ervaren MBO'ers zullen taken uitvoeren die in dit model horen bij de HBO'er. Andersom zal de HBO'er een aantal taken uitvoeren die een MBO'er ook aan zou kunnen, misschien simpelweg omdat er geen geld is om twee verschillende mensen aan te nemen. Toch wordt hier een poging gedaan om het onderscheid aan te scherpen.

HBO-niveau

De HBO of hoger opgeleide functionaris kan in het BOS-model geplaatst worden in de beleidsdriehoek of als schakel tussen de beleidsdriehoek en de sportieve driehoek.

Binnen de beleidsdriehoek houdt de beroepsbeoefenaar zich bezig met de strategische en beleidsmatige aspecten: de regie, de context, het beleid en het creëren van draagvlak. Hij heeft een politieke en strategische rol en ontwikkelt beleid. Hij adviseert bij complexe problemen, is innovatief, zoekt nieuwe wegen en kan op een hoog abstractieniveau denken. Deze functionaris hoeft niet per sé een sportachtergrond te hebben. Een bestuurskundige of politieke achtergrond maakt hem geschikt voor een dergelijke functie.

Als het gaat om het leggen van de verbinding tussen het beleid en de uitvoering, de schakel vormen, past de op HBO-opgeleide sportfunctionaris. Een dergelijke functie vraagt zowel om politiek strategisch inzicht als om zicht op de uitvoering. Deze functionaris vertaalt het beleid naar concrete projecten, zet de uitvoeringsstructuur op en heeft een coördinerende en aansturende rol richting de mensen in de uitvoering. Hij verzamelt informatie over knelpunten en resultaten in de uitvoering en geeft dit door aan de beleidsmakers. Hij zoekt nieuwe wegen en kan de aanzet geven voor het ontwikkelen van nieuwe standaard producten. Hij weet partijen bij elkaar te brengen en tegengestelde belangen te overbruggen. Hij schakelt steeds tussen beleidsniveau en de uitvoering.

Voor een dergelijke functie is een sport(management)opleiding/lerarenopleiding lichamelijke opvoeding op HBO-niveau geschikt. Deze laatste, de HBO'er die een opleiding tot leraar lichamelijke opvoeding heeft gedaan, heeft een bevoegdheid om lessen bewegingsonderwijs te geven binnen het onderwijs.

MBO-niveau

De MBO'er met een sportopleiding vindt zijn werk binnen de sportieve driehoek. De MBO'er die de opleiding tot BOS-medewerker heeft gevolgd op MBO-4 niveau, kan een aanbod ontwikkelen en een coördinerende en organiserende rol vervullen bij de uitvoering van BOS-activiteiten. Hij weet de stakeholders te betrekken door contacten te leggen en hij werkt binnen de sportieve driehoek samen met medewerkers van andere BOS-organisaties. Hij ondersteunt bij het opzetten van samenwerkingsverbanden binnen de BOS-driehoek. Hij evalueert activiteiten, geeft signalen door en rapporteert bijzonderheden, zodat zijn observaties weer input kunnen vormen voor nieuw beleid. Binnen het onderwijs kan hij de functie van Lerarenondersteuner bewegingsonderwijs en sport (LOBOS) uitvoeren. Hij geeft (zelfstandig) (delen van) lessen bewegingsonderwijs en andere beweegactiviteiten, onder verantwoordelijkheid van de bevoegde (vak)leraar. Hij draagt bij aan een optimaal beweegklimaat in en om de school en heeft een organiserende en coördinerende rol bij de uitvoering van na- en buitenschoolse sportactiviteiten.

De MBO'er op niveau 3 (sport- en bewegingsleider) kan een organisatorische en een uitvoerende rol hebben binnen de sportieve driehoek. Hij heeft geen rol in de lessen bewegingsonderwijs binnen de school. Hij kan zelfstandig sport- en bewegingsactiviteiten plannen en organiseren, uitvoeren en evalueren.

Een MBO'er op niveau 2 (sport- en bewegingsbegeleider) kan een assisterende rol vervullen bij de uitvoering van BOS-activiteiten buiten het bewegingsonderwijs om. Hij kan (delen van) sport- en bewegingsactiviteiten uitvoeren, onder verantwoordelijkheid van een hoger opgeleide functionaris.

2.4 Trends en innovaties

Hieronder worden enkele, voor het beroep van BOS-medewerker relevante ontwikkelingen beschreven. Het gaat hierbij om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de ontwikkelingen in wet- en regelgeving en ontwikkelingen in de beroepsuitoefening zelf, bijvoorbeeld demografische ontwikkelingen of marktontwikkelingen.

Arbeidsmarkt	<p>Binnen de BOS-driehoek zijn verschillende ontwikkelingen gaande die de groei van het aantal banen bevorderen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Het toenemende belang van sport en bewegen in overheidsbeleid (rijk en gemeenten);- De opkomst van brede scholen;- De intensivering van de samenwerking tussen sportverenigingen en scholen;- Toenemende professionalisering in de georganiseerde sport;- De invoering van andere onderwijskundige concepten, waarbij onderwijs niet langer automatisch hetzelfde is als kennisoverdracht door een docent binnen een klas;- Toename van de onderwijsondersteunende beroepen. <p>Specifiek voor het primair onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none">- Het verantwoordelijk maken van schoolbesturen in het primair onderwijs voor het aanbieden van buitenschoolse opvangmogelijkheden voor hun leerlingen met ingang van 1 augustus 2007 (op grond van de motie Van Aartsen/BOS).- Het afschaffen van de automatische lesbevoegdheid voor bewegingsonderwijs voor PABO-afgestudeerden. <p>Bronnen: Arbeidsmarktmonitor sport, 2006 en Arbeidsmarktperspectieven en functieprofiel LOBOS'ers, 2007.</p> <p>Omdat er nu nog nauwelijks MBO'ers met een BOS-profiel op de arbeidsmarkt werkzaam zijn is het niet goed mogelijk om absolute uitspraken te doen over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de nabije toekomst. In het onderzoek Arbeidsmarktperspectieven en functieprofiel LOBOS (KBA, 2007) komt naar voren dat het aannemelijk lijkt om een arbeidsmarkt vraag te veronderstellen van ongeveer 3.000-4.000 extra fte voor functionarissen met een BOS-profiel in de komende 5-10 jaar.</p> <p>Ervan uitgaande, dat deze uitbreiding tot stand komt in een periode van circa 5 jaar, betekent dit een uitbreiding van circa 600-800 fte voor functionarissen met een BOS-profiel per jaar en een equivalent van 750-1.000 nieuwe beroepsbeoefenaren per jaar bij een deeltijdfactor van 0.8.</p> <p>De geraamde arbeidsmarkt vraag lijkt relatief groot maar heeft in belangrijke mate een eenmalig karakter. Dat wil zeggen dat de berekende arbeidsmarkt vraag uitsluitend betrekking heeft op een eenmalige uitbreiding van de behoefte aan afgestudeerden met een BOS-profiel. Na een aantal jaren van uitbreiding (5-10 jaar) is het realistisch om rekening te houden met een zekere stabilisatie van de arbeidsmarkt vraag. Die zal dan uitsluitend betrekking hebben op het vervangen van medewerkers, die uitstromen naar ander werk of buiten het arbeidsproces terecht komen.</p>
--------------	--

	<p>Gezien de jonge leeftijd van de beroepsgroep ligt uitstroom naar WIA of pensioen niet erg voor de hand. Daarom zal de vervangingsvraag over 5-10 jaar vermoedelijk vooral bestaan uit het opvangen van baanwisselingen door zittend personeel. Afhankelijk van de arbeidsmarktontwikkelingen over 5 tot 10 jaar (hoogconjunctuur, laagconjunctuur, omvang van behoefte aan hoger opgeleid personeel in het algemeen etc.) zal deze vraag groter of kleiner zijn.</p>
Wetgeving/overheidsregulering	<p>Stimuleren van samenwerkingsverbanden binnen de BOS-driehoek De landelijke overheid stimuleert beleid op het gebied van Buurt-Onderwijs-Sport. Dat gebeurt in de vorm van projectsubsidies die een tijdelijk karakter hebben. Het overheidsbeleid is er echter op gericht lokaal duurzame samenwerkingsverbanden te laten ontstaan tussen de sectoren sport, onderwijs en welzijnswerk, de BOS-driehoek. De uitvoering wordt door de rijksoverheid neergelegd bij de gemeenten. Gemeentebestuur kan sterk plaatsgebonden zijn en daardoor variëren.</p> <p>Buitenschoolse opvang Op grond van de motie Van Aartsen/Bos, zijn schoolbesturen in het primair onderwijs per 1 augustus 2007 verantwoordelijk voor het aanbieden van buitenschoolse opvangmogelijkheden voor hun leerlingen. Daarmee wordt het voor scholen beter mogelijk iemand in dienst te hebben die zowel binnen de school als in de buitenschoolse opvang werkzaamheden verricht. Ook wordt in de buitenschoolse opvang in toenemende mate samengewerkt met sportverenigingen.</p> <p>Instrumentele benadering van sport Sport wordt door de overheid steeds meer als instrument benaderd, enerzijds leidend tot een toenemend belang/waardering van sport, anderzijds tot een grotere gevoeligheid voor politieke conjunctuur.</p> <p>De overheid zet sport in als middel voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het bevorderen van gezondheid: Er is veel aandacht voor preventie in de gezondheidszorg. Vooral het toenemende overgewicht bij kinderen wordt gezien als een grote bedreiging voor de volksgezondheid. Door het sporten, vooral bij kinderen, te stimuleren wil men bereiken dat zij een gezondere levensstijl ontwikkelen; - Voorkomen van schooluitval: Meer sport in het onderwijs kan het onderwijs aantrekkelijker maken; - Sport als middel voor integratie: Sporten verbreedert. Samen sporten draagt er aan bij dat verschillende bevolkingsgroepen elkaar leren kennen, respectvol met elkaar om leren gaan en elkaar leren waarderen; - Sport als middel voor sociale cohesie: door samen te sporten of samen te genieten van sport, worden mensen geactiveerd en betrokken bij de eigen buurt of wijk en ontstaat er meer sociale samenhang. Zo worden achterstanden van bevolkingsgroepen aangepakt, wordt gewerkt aan de leefbaarheid in de wijk en wordt criminaliteit voorkomen.

	<p>Wet op de Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) Op 1 januari 2007 is de WMO ingevoerd. Deze heeft als doel een samenhangend lokaal beleid op het gebied van de maatschappelijke ondersteuning en aanpalende terreinen te bewerkstelligen. Inzet van de WMO is dat alle burgers meedoen aan alle facetten van de samenleving, al dan niet geholpen door vrienden, familie en bekenden. Als dit niet lukt, dan zal de ondersteuning vanuit de gemeente georganiseerd worden. Eén loket moet de toegankelijkheid van de WMO voor de doelgroep waarborgen. Verwacht wordt dat de WMO zal leiden tot een verbreding van het dienstverleningsaanbod waardoor ook bijvoorbeeld sportverenigingen en sportbuurtwerk een rol kunnen gaan spelen in het maatschappelijk werk.</p> <p>Accommodatiebeleid De vervlechting van de verschillende sectoren binnen de BOS-driehoek, heeft grote invloed op het accommodatiebeleid. In de wijk zullen meer multifunctionele en toegankelijke sportaccommodaties gerealiseerd moeten worden.</p>
<p>Ontwikkelingen in de beroepsuitoefening</p>	<p>De maatschappelijke betekenis van sport groeit Op verschillende fronten verwacht men een groter beroep op de sport in een maatschappelijke rol.</p> <p>Sportorganisaties Sportorganisaties zullen in toenemende mate een maatschappelijke functie krijgen. Zo zijn er sportverenigingen die kinderopvangmogelijkheden bieden of participeren in samenwerkingsverbanden met scholen of welzijnsorganisaties. Om die maatschappelijke functie goed van de grond te krijgen is verdere professionalisering nodig. Dat betekent een sterkere verenigingsstructuur, betere ondersteuning vanuit bonden en andere sportondersteunende organisaties en meer professionals binnen de sportvereniging. Deze beroepskrachten kunnen van binnen uit de sportvereniging ondersteunen en versterken.</p> <p>Sport-en buurtwerk Het sport- en buurtwerk zal zich in toenemende mate in samenwerking met school en sport, richten op specifieke programma's voor niet-bewegende bevolkingsgroepen of bevolkingsgroepen met een ander soort achterstand.</p> <p>Onderwijs Vanuit het onderwijs wordt samengewerkt aan en toegewerkt naar een structurele inbedding van sport en bewegen in het onderwijs en de zichtbaarheid hiervan in het schoolprogramma. Daarbij wordt in toenemende mate samengewerkt met de sportverenigingen en het sportbuurtwerk. Schoolbesturen zijn per 1 augustus 2007 verantwoordelijk zijn voor de buitenschoolse opvang van hun leerlingen. Vaak is er gebrek aan accommodatie. Daarnaast wil men in de buitenschoolse opvang graag een sportaanbod realiseren. Hiertoe wordt in toenemende mate samengewerkt met sportverenigingen, waarbij de buitenschoolse opvang gebruik maakt van de accommodatie van de sportvereniging en ook van het sportaanbod.</p>

	<p>Personeel</p> <p>Het benutten van sport en bewegen in het kader van ander beleid (educatie, gezondheidsbevordering, welzijn, justitie) vraagt om andere bekwaamheden, zoals kennis van andere beleidsvelden, van sport in relatie tot gezondheid en het vermogen samen te werken met medewerkers van ongelijksoortige organisaties. Ook op de pedagogische kwaliteiten wordt een groter beroep gedaan. Het werken met soms moeilijke doelgroepen en het realiseren van maatschappelijke doelen doet een groot beroep op sociale en pedagogische vaardigheden van de beroepsbeoefenaar.</p>
--	--

3. Beroepsbeschrijving

Beroepscontext	<p>De BOS-medewerker werkt vanuit een organisatie in de driehoek Buurt-Onderwijs-Sport (BOS). In principe kan de BOS-medewerker vanuit elk van de drie pijlers zijn aangesteld. Daarnaast komen ook duale aanstellingen voor. Dat betekent dat de BOS-medewerker bij twee verschillende werkgevers werkt.</p> <p>De beroepscontext kan erg verschillend zijn. Hieronder wordt de beroepscontext beschreven vanuit elk van de drie pijlers.</p> <p>Buurt</p> <p>De plaats waar de BOS-medewerker is ondergebracht binnen het sportbuurtwerk kan verschillen per gemeente en is vaak afhankelijk van de motieven die gemeenten hebben om sportbuurtwerk te stimuleren en te positioneren. Ook zijn de historische ontwikkelingen en lokale krachtsverhoudingen vaak bepalend hoe sportbuurtwerk wordt gepositioneerd.</p> <p>Sportbuurtwerkers zijn in dienst bij:</p> <ul style="list-style-type: none">- Gemeentelijke diensten:<ul style="list-style-type: none">• Welzijn• Sport- en recreatie• Integratie - Organisaties en stichtingen voor sportbuurtwerk<ul style="list-style-type: none">• Welzijnsinstellingen• Provinciale centra voor maatschappelijke ontwikkeling <p>Ook is er een ontwikkeling gaande dat soortgelijk aanbod als sportbuurtwerk door commercieel werkende organisaties wordt aangeboden. Soms werken deze kostendekkend of met sponsoring. Sommige gemeenten werken met een offertesystematiek, waarop zowel het publieke sportbuurtwerk kan intekenen als de commercieel werkende bureaus.</p> <p>Sportbuurtwerk wordt vooral ingezet als middel om achterstanden weg te nemen, wat niet wegneemt dat "sport om de sport" eveneens bijdraagt aan de gewenste maatschappelijke effecten.</p> <p>De BOS-medewerker binnen het sportbuurtwerk legt actief contact met diverse doelgroepen in de buurt of wijk. Hij ontwikkelt, organiseert en verzorgt passende sport- en bewegingsactiviteiten en coördineert de uitvoering in opdracht van zijn leidinggevende.</p> <p>Daarbij werkt hij nauw samen met diverse organisaties, met scholen om kinderen en jongeren te bereiken en met sportverenigingen en/of commerciële sportorganisaties om een goed aanbod neer te kunnen zetten.</p> <p>Onderwijs</p> <p><i>Primair onderwijs</i></p> <p>Heeft de BOS-medewerker zijn aanstelling vanuit een basisschool, dan kan hij aangesteld worden als LOBOS'er, Lerarenondersteuner bewegingsonderwijs en sport. Dit is een specificatie van de functie</p>
----------------	--

	<p>Lerarenondersteuner, een onderwijsondersteunende functie. De LOBOS'er heeft geen onderwijsbevoegdheid en kan dus niet als bevoegd vakleraar bewegingsonderwijs worden ingezet. De LOBOS'er kan binnen het basisonderwijs zelfstandig, onder verantwoordelijkheid van een bevoegde(vak)leraar, les- en leerlingbegeleidende taken uitvoeren binnen het bewegingsonderwijs. De LOBOS'er ondersteunt de voorbereiding van bewegingsonderwijs en draagt, buiten de lessen om, bij aan een aantrekkelijk en verantwoord sport- en bewegingsaanbod. Hij werkt daarbij samen met andere organisaties binnen de BOS-driehoek.</p> <p><i>Voortgezet- en Middelbaar beroepsonderwijs</i> Ook in het voortgezet onderwijs kan de BOS-medewerker als LOBOS'er worden ingezet. De LOBOS'er heeft dan globaal dezelfde taken als binnen het basisonderwijs. In het MBO kan de BOS-medewerker werken als instructeur. Het voortgezet onderwijs en het MBO zijn in belangrijke mate georganiseerd op basis van vakspecialisme. Daarnaast werkt men met jongeren van ongeveer 12 tot 18 jaar.</p> <p>Sport</p> <p><i>Sportverenigingen</i> De BOS-medewerker binnen de sportvereniging geeft lessen en trainingen en/of coacht binnen de vereniging, maar daarnaast participeert hij in samenwerkingsverbanden met andere organisaties binnen de BOS-driehoek. De sport- en bewegingsactiviteiten die de vereniging in huis heeft, kan hij aanbieden in het kader van onderwijs, buurtwerk of naschoolse opvang. Hij geleidt de jeugd naar de sportvereniging toe en ondersteunt bij het bevorderen van de samenwerking tussen organisaties binnen de BOS-driehoek.</p>
<p>Rol en verantwoordelijkheden</p>	<p>De BOS-medewerker werkt op operationeel niveau. Dat wil zeggen dat hij zich bezighoudt met werkzaamheden en processen die nauw met de daadwerkelijke uitvoering verbonden zijn en zich dichtbij de (potentiële) deelnemers afspelen. Hij kan daarbij zowel een ondersteunende, uitvoerende, organiserende, als coördinerende rol hebben. Welke rol het belangrijkste zal zijn, hangt onder andere af van de context waarin de BOS-medewerker werkzaam is. Bij de lessen bewegingsonderwijs beperkt de rol van de BOS-medewerker/ LOBOS'er zich tot een ondersteunende, organiserende en uitvoerende rol. Hij werkt zelfstandig, onder de verantwoordelijkheid van de wettelijk bevoegd (vak)leerkracht.</p>
<p>Complexiteit</p>	<p>De BOS-medewerker werkt veelal volgens standaardprocedures en plant en voert combinaties van (standaard)procedures uit. Ook kan hij procedures bedenken. Hij voert veelal routine matige werkzaamheden uit, maar bij coördinerende taken is het werk complexer. Hij moet kunnen afwijken van standaardprocedures.</p> <p>Complicerende factoren zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Functioneren in diverse contexten; - De grote variatie aan stakeholders; - Steeds moeten beoordelen welke activiteiten wel en niet binnen de eigen verantwoordelijkheid vallen;

	<ul style="list-style-type: none"> - In opdracht en onder verantwoordelijkheid van werken maar ook zelf verantwoordelijkheid moeten nemen; - Omgaan met onverwachte situaties; - Omgaan met moeilijke doelgroepen; - Beperkte financiën en middelen; - Hoog tempo van nieuwe ontwikkelingen; - Omgaan met politiek/bestuurlijke prioritering; - Aansluiten bij de beleving, wensen en mogelijkheden van diverse doelgroepen; - Behalen van vaak moeilijk meetbare doelstellingen op zeer diverse gebieden (pedagogisch, sociaal, gezondheid, sporttechnisch, recreatief).
Betrokkenen	<ul style="list-style-type: none"> - Directie/ bestuur eigen organisatie, werkgever; - Deelnemers, eventueel ouders, begeleiders; - Collega's; - Medewerkers, vrijwilligers, stagiairs; - Locale/provinciale of landelijke overheden, wethouders, gemeenteraad; - Functionarissen van (sport)verenigingen, commerciële aanbieders van sportactiviteiten, scholen en buurthuizen/jongerencentra; - Belangengroepen en maatschappelijke groeperingen; - Stakeholders als politie, EHBO, GGD, woningbouwcorporaties.
Typerende beroepshouding	<p>De BOS-medewerker houdt van sport, gaat gemakkelijk met mensen om en heeft daar ook plezier in. Hij beschikt over een groot inlevingsvermogen en is sociaal vaardig. Hij heeft affiniteit met jeugd en kan omgaan met doelgroepen met diverse culturele achtergronden en uit diverse milieus. Hij weet de jeugd enthousiast te krijgen en krijgt hen in beweging. Hij werkt samen met mensen van verschillend opleidings- en functieniveau.</p> <p>De BOS-medewerker is flexibel, past zich gemakkelijk aan en kan functioneren binnen diverse contexten.</p> <p>De BOS-medewerker werkt strikt volgens afgesproken werkprocedures en houdt zich aan veiligheidsvoorschriften. Zowel de sociale als de fysieke veiligheid van deelnemers hebben continue zijn aandacht.</p> <p>Hij is in staat beoogde effecten te bereiken bij de doelgroep waar hij mee werkt. Hij weet het overzicht te behouden en is in staat om doelen te behalen met beperkte middelen (geld, mankracht, accommodatie en materialen). Dit vraagt van hem creativiteit, doorzettingsvermogen en beïnvloedingsvermogen.</p> <p>De BOS-medewerker moet kunnen functioneren in een politieke omgeving. Hij kan omgaan met tegenslagen en heeft een groot incasservermogen. Hij kan goed op zijn eigen gedrag reflecteren en stelt zich open voor feedback van anderen.</p> <p>Omdat taken en bevoegdheden niet altijd scherp zijn afgebakend, is het belangrijk dat hij op kan komen voor zijn eigen belangen en zijn grenzen kan aangeven.</p>
Loopbaanmogelijkheden	<p>Mensen die net van een opleiding komen, hebben over het algemeen nog niet de competenties om als vakvolwassen BOS-medewerker op te treden. Praktijkervaring opdoen en het ontwikkelen van houding en</p>

	<p>vaardigheden maken een beginnend beroepskracht binnen enkele jaren tot een vakvolwassen BOS-medewerker.</p> <p>Met (een eventueel verkorte) lerarenopleiding lichamelijke opvoeding kan de BOS-medewerker een onderwijsbevoegdheid halen en zo vakleerkracht lichamelijke opvoeding worden. Net als met een sportmanagementopleiding op HBO-niveau, biedt dit ook mogelijkheden om door te groeien naar een meer strategische, beleidsmatige en leidinggevende functie binnen de BOS-driehoek.</p> <p>Door de pedagogische academie te doen kan hij bevoegd leraar worden.</p>
--	---

4. Overzicht van kerntaken en werkprocessen

Kerntaken	Werkprocessen
1. Organiseren en uitvoeren van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Activeert deelname aan sport- en bewegingsactiviteiten. 2. Maakt een programma voor sport- en bewegingsactiviteiten. 3. Bereidt sport- en bewegingsactiviteiten voor. 4. Voert sport- en bewegingsactiviteiten uit. 5. Coacht en begeleidt sport- en bewegingsdeelnemers. 6. Evalueert sport- en bewegingsactiviteiten en rapporteert de bevindingen.
2. Uitvoeren van les- en leerlingbegeleidende taken binnen het bewegingsonderwijs.	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Draagt bij aan een actief beweegklimaat in en om de school. 2. Draagt bij aan de voorbereiding van de lessen bewegingsonderwijs en andere beweegactiviteiten. 3. Voert (zelfstandig) (delen van) lessen bewegingsonderwijs en andere beweegactiviteiten uit. 4. Begeleidt en ondersteunt leerlingen. 5. Evalueert het proces, meet de effecten en rapporteert hierover.
3. Coördineren van de uitvoering van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stelt een activiteitenplan op. 2. Legt contacten en werkt samen met diverse organisaties. 3. Geeft publiciteit aan de sport- en bewegingsactiviteiten. 4. Treft voorbereidingen voor de uitvoering van de sport- en bewegingsactiviteiten. 5. Stuurt medewerkers, vrijwilligers en stagiairs aan. 6. Geeft sturing aan de uitvoering van de sport- en bewegingsactiviteiten. 7. Evalueert het proces, meet de effecten en rapporteert hierover.
4. Uitvoeren van organisatiegebonden taken.	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adviseert bij de aanschaf van materialen en middelen en de inrichting van accommodaties. 2. Vervult een signaalfunctie voor benodigd onderhoud aan materialen, middelen en accommodatie. 3. Past EHBSO en reanimatie toe. 4. Informeert en adviseert (potentiële) sport- en bewegingsdeelnemers en/of ouders/begeleiders. 5. Ondersteunt bij het bevorderen van de samenwerking tussen organisaties binnen de BOS-driehoek. 6. Houdt toezicht bij sport- en bewegingsactiviteiten. 7. Houdt een eigen administratie bij.

5. Uitvoeren van professiegebonden taken.	
	1. Ontwikkelt eigen beroepscompetenties. 2. Draagt bij aan de ontwikkeling van de eigen organisatie.

5. Beschrijving van de kerntaken

In dit hoofdstuk zijn de verschillende kerntaken en werkprocessen van de BOS-medewerker beschreven.

5.1 Kerntaak 1 Organiseren en uitvoeren van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.

Kerntaak 1 Organiseren en uitvoeren van SB-activiteiten binnen de BOS-driehoek.	Werkprocessen bij kerntaak 1
<p>Beschrijving kerntaak:</p> <p>De BOS-medewerker verdiept zich in de doelgroep, legt actief contact met de doelgroep en activeert en stimuleert hen om deel te nemen aan sport- en bewegingsactiviteiten.</p> <p>De BOS-medewerker krijgt en/of verzamelt informatie over de doelgroep en stelt de sporttechnische en de sociaal vaardige beginsituatie vast. Hij bepaalt de doelen van de sport- en bewegingsactiviteit met behulp van project- en beleidsplannen, inventariseert de randvoorwaarden en stelt een programma op. Hij verdiept zich in de specifieke doelgroep en ontwerpt bewegingssituaties passend bij het doel en de doelgroep.</p> <p>De BOS-medewerker richt de sport- en bewegingssituatie in met benodigde materialen en middelen en instrueert eventuele vrijwilligers/stagiairs/medewerkers.</p> <p>De BOS-medewerker zorgt voor een goede en veilige sfeer, enthousiasmeert de deelnemers, geeft uitleg en instructie, demonstreert sport- en bewegingsvaardigheden en geeft feedback op de uitvoeringswijze. Hij maakt gebruik van de mogelijkheden die de accommodatie biedt en hanteert media en middelen. Hij bewaakt de voortgang en voorkomt onveilige situaties. Hij beloont goed gedrag en spreekt deelnemers aan op onverantwoord of onveilig gedrag. Hij speelt in op veranderde omstandigheden en geeft eventueel instructie en feedback aan de vrijwilligers/medewerkers die delen van de activiteit uitvoeren.</p> <p>De BOS-medewerker coacht en begeleidt SB-deelnemers. Hij vangt de sport- en bewegingsdeelnemers op, zoekt contact, stimuleert en motiveert hen, gaat gesprekken aan met zowel de groep als met individuele sport- en bewegingsdeelnemers, geeft en vraagt de sport- en bewegingsdeelnemer feedback, geeft informatie en advies over sport en bewegen en zorgt voor veilige sportsituaties, in fysiek en mentaal opzicht.</p> <p>De BOS-medewerker evalueert zowel het proces als het resultaat van de sport- en bewegingsactiviteit met de betrokkenen, bespreekt de conclusies van de evaluatie met de leidinggevende en bepaalt in overleg de benodigde vervolgacties en brengt deze in praktijk.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Activeert deelname aan sport- en bewegingsactiviteiten. 2. Maakt een programma voor sport- en bewegingsactiviteiten. 3. Bereidt sport- en bewegingsactiviteiten voor. 4. Voert sport- en bewegingsactiviteiten uit. 5. Coacht en begeleidt sport- en bewegingsdeelnemers. 6. Evalueert sport- en bewegingsactiviteiten en rapporteert de bevindingen.

Toelichting:
 Het betreft hier diverse sportstimulerende sport- en bewegingsactiviteiten. Het kan gaan om een eenmalige activiteit of om een reeks van activiteiten met een bepaalde opbouw. Het kan gaan om een les, training of clinic, maar ook om een wedstrijd of toernooi. Het kan gaan om meerdere sporten of om activiteiten waarin een bepaalde sport centraal staat. De activiteiten kunnen gericht zijn op maatschappelijke activering of stimulering van bewegen, maar kunnen daarnaast ook op het sporttechnische en –tactische vlak liggen. In het geval van de BOS-medewerker gaat het om de doelgroep jeugdigen. De activiteit kan gericht zijn op een brede of juist op een specifieke groep jeugdigen en kent altijd een pedagogisch element.
 Het kan gaan om sport- en bewegingsactiviteiten in het kader van sportbuurtwerk, vanuit sportvereniging, in de voor-, tussen- of naschoolse opvang of binnen samenwerkingsverbanden binnen de BOS-driehoek.

5.2 Kerntaak 2 Uitvoeren van les- en leerlingbegeleidende taken binnen het bewegingsonderwijs.

Kerntaak 2 Uitvoeren van les- en leerlingbegeleidende taken binnen het bewegingsonderwijs.	Werkprocessen bij kerntaak 2
<p>Beschrijving kerntaak:</p> <p>De BOS-medewerker stelt zich op de hoogte van ontwikkelingen en trends op het terrein van sport en bewegen en brengt ideeën in over de vertaling daarvan in werkvormen en beweegactiviteiten. Hij denkt mee over maatregelen om de sociale en fysieke veiligheid te waarborgen en brengt ideeën in om een actieve levensstijl bij leerlingen te bevorderen.</p> <p>De BOS-medewerker kiest in overleg met de bevoegd (vak)leraar de te gebruiken didactische werkvormen en leeractiviteiten, aansluitend op de leerdoelen. De BOS-medewerker stelt op basis van het programma en de opdracht van de bevoegd (vak)leraar, in overleg, een lesplan op voor (een deel van) de les bewegingsonderwijs die hij gaat geven. Hij spreekt zijn lesvoorbereiding door met de bevoegd (vak)leraar en past het eventueel op zijn aanwijzing aan. Hij richt op aanwijzing van de bevoegd (vak)leraar de accommodatie in en controleert sport- en bewegingsmaterialen en accommodatie op veiligheid.</p> <p>De BOS-medewerker voert (delen van) lessen bewegingsonderwijs uit. Tijdens de uitvoering van de lessen organiseert en plant hij de activiteiten van de leerlingen op basis van de lesvoorbereiding, hij past didactische werkvormen toe, start beweegsituaties op en bewaakt de voortgang. Hij signaleert risicovol bewegingsgedrag in een vroeg stadium en grijpt daar op in. Hij sluit de beweegsituaties af.</p> <p>De BOS-medewerker begeleidt leerlingen op basis van handelingsplannen en zoals voorzien in het zorgplan. Hij draagt zorg voor een pedagogisch klimaat waarin de leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen. Hij stimuleert gezond (bewegings)gedrag en stimuleert en begeleidt brede sociaal-emotionele en motorische vaardigheden van leerlingen. Hij signaleert psychomotorische en</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Draagt bij aan een actief beweegklimaat in en om de school. 2. Draagt bij aan de voorbereiding van de lessen bewegingsonderwijs en andere beweegactiviteiten. 3. Voert (zelfstandig) (delen van) lessen bewegingsonderwijs en andere beweegactiviteiten uit. 4. Begeleidt en ondersteunt leerlingen.

<p>pedagogische problemen bij leerlingen.</p> <p>De BOS-medewerker rapporteert aan de groepsleerkracht en evalueert de les met de bevoegd (vak) leerkracht. In overleg worden eventuele vervolgacties bepaald. Hij vult evaluatieschema's in ten behoeve van het leerlingvolgsysteem en verwerkt deze.</p> <p>De BOS-medewerker reflecteert met de bevoegd(vak)leerkracht op de eigen capaciteiten en het beroepsmatig handelen en bepaalt in overleg verbeterpunten en de aanpak ervan.</p>	<p>5. Evalueert het proces, meet de effecten en rapporteert hierover.</p>
<p><i>Toelichting:</i> De BOS-medewerker die zijn aanstelling heeft binnen het basisonderwijs of middelbaar onderwijs, wordt aangeduid met LOBOS'er, wat staat voor lerarenondersteuner bewegingsonderwijs en sport. De LOBOS'er functioneert altijd onder verantwoordelijkheid van een voor bewegingsonderwijs bevoegd (vak)leraar. Een LOBOS'er heeft geen onderwijsbevoegdheid. Verzekeraars hebben aangegeven geen problemen te hebben met een LOBOS'er die zelfstandig lessen bewegingsonderwijs draait zonder de fysieke aanwezigheid van de verantwoordelijk bevoegd leraar. Iedere werknemer valt onder de verzekeringspolis. Binnen het middelbaar beroepsonderwijs kan de BOS-medewerker worden aangesteld als instructeur.</p>	

5.3 Kerntaak 3 Coördineren van de uitvoering van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.

Kerntaak 3 Coördineren van de uitvoering van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.	Werkprocessen bij kerntaak 3
<p>Beschrijving kerntaak:</p> <p>De BOS-medewerker stelt een activiteitenplan op of levert er een bijdrage aan. Hij doet dit op basis van de vraag van de opdrachtgever. Hij baseert het plan op een analyse van het beleid van de betrokken organisatie(s) en de betrokken doelgroep en richt zich op het behalen van de doelstellingen. Hij bespreekt het plan met betrokkenen uit de eigen organisatie en uit eventuele andere organisaties en bespreekt het met de opdrachtgever. Hij stelt het plan naar aanleiding daarvan bij.</p> <p>De BOS-medewerker legt en onderhoudt interne en externe contacten die relevant zijn voor het zijn bij de sport- en bewegingsactiviteiten. Hij creëert draagvlak voor het activiteitenplan door de betrokken enthousiast te krijgen voor de activiteiten. Hij stemt werkwijze en taakverdeling af met mensen van andere organisaties en zorgt voor een open communicatie.</p> <p>De BOS-medewerker levert een bijdrage aan een plan van aanpak voor de PR van het project. Ook draagt hij bij aan de uitvoering van wervingsactiviteiten, het maken en verspreiden van promotiemateriaal en het geven van voorlichting. Hij werkt daarbij samen met collega's,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stelt een activiteitenplan op. 2. Legt contacten en werkt samen met diverse organisaties. 3. Geeft publiciteit aan de sport- en bewegingsactiviteiten.

<p>leidinggevende en betrokkenen van andere organisaties.</p> <p>De BOS-medewerker treft voorbereidingen voor de uitvoering van de sport- en bewegingsactiviteiten. Hij werft en/of selecteert vrijwilligers/medewerkers. Hij bewaakt de planning en draagt zelf actief bij aan de realisatie/invulling van de randvoorwaarden. Hij bespreekt de voortgang en eventuele knelpunten met betrokkenen en met de opdrachtgever en speelt in op feedback of veranderde omstandigheden.</p> <p>De BOS-medewerker stuurt medewerkers, vrijwilligers, en stagiairs van een lager of gelijkwaardig opleidingsniveau, aan. Hij verdeelt taken en verantwoordelijkheden, zit overleggen en vergaderingen voor en begeleidt het samenwerkingsproces door deelnemende partijen te informeren en te instrueren.</p> <p>De BOS-medewerker geeft sturing aan de uitvoering van de sport- en bewegingsactiviteiten. Hij instrueert medewerkers/vrijwilligers en stagiairs, biedt ondersteuning bij de uitvoering, bewaakt de voortgang en de veiligheid en stuurt bij indien nodig.</p> <p>De BOS-medewerker verzamelt evaluatie- en meetgegevens op activiteitsniveau. Hij analyseert deze, trekt conclusies en beoordeelt in hoeverre de doelstellingen zijn bereikt. Hij doet aanbevelingen en bespreekt dit met de opdrachtgever. Hij bespreekt met zijn leidinggevende het eigen functioneren in het proces, benoemt persoonlijke leerpunten en bespreekt de aanpak om aan die leerpunten te werken.</p>	<p>4. Treft voorbereidingen voor de uitvoering van de sport- en bewegingsactiviteiten.</p> <p>5. Stuurt medewerkers, vrijwilligers en stagiairs aan.</p> <p>6. Geeft sturing aan de uitvoering van het project.</p> <p>7. Evalueert het proces, meet de effecten en rapporteert hierover.</p>
<p><i>Toelichting:</i></p> <p>De BOS-medewerker coördineert de uitvoering van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de driehoek Buurt-Onderwijs-Sport. Dit kunnen sport- en bewegingsactiviteiten zijn waarbij de drie pijlers van de BOS-driehoek betrokken zijn, maar het kan ook gaan om sport- en bewegingsactiviteiten binnen de eigen organisatie of waarbij twee van de drie pijlers betrokken zijn.</p> <p>Bij kleinschalige sport- en bewegingsactiviteiten is de BOS-medewerker volledig zelf eindverantwoordelijk en ligt de organisatie en coördinatie in zijn handen en gebeurt ook de uitvoering onder zijn verantwoordelijkheid en op zijn aanwijzing. De BOS-medewerker zal bij grootschaligere sport- en bewegingsactiviteiten een bijdrage leveren aan het geheel. Het gaat daarbij om een gedeelde eindverantwoordelijkheid.</p>	

5.4 Kerntaak 4 Uitvoeren van organisatiegebonden taken.

Kerntaak 4 Uitvoeren van organisatiegebonden taken.	Werkprocessen bij kerntaak 4
<p>Beschrijving kerntaak:</p> <p>De BOS-medewerker adviseert de eigen organisatie over de aanschaf van sport- en bewegingsmaterialen en middelen en over een veilige, effectieve en efficiënte inrichting van accommodaties.</p> <p>De BOS-medewerker ziet toe op zorgvuldig en verantwoord gebruik van materialen, middelen en accommodatie. Hij signaleert wanneer onderhoud of vervanging van materialen, middelen of accommodatie nodig is. Hij geeft dit door aan de verantwoordelijke functionaris.</p> <p>De BOS-medewerker past EHBSO, Eerste Hulp Bij Sportongelukken en reanimatie toe indien nodig. Hij treedt handelend op wanneer een deelnemer of andere betrokkene letsel oploopt of onwel wordt. Hij schakelt eventueel de benodigde hulp in. Indien van toepassing geeft hij advies aan de deelnemer over al dan niet verder sporten. In alle gevallen meldt hij wat is voorgevallen aan de verantwoordelijke functionaris en vult de benodigde formulieren in.</p> <p>De BOS-medewerker adviseert en informeert (potentiële) SB-deelnemers en/of ouders/begeleiders, zowel mondeling als schriftelijk. Hij geeft informatie en advies over sporten in relatie tot gezondheid en geeft advies over hoe gebruik te maken van het sportaanbod in buurt of wijk.</p> <p>De BOS-medewerker ondersteunt bij het bevorderen van de samenwerking tussen organisaties binnen de BOS-driehoek. Hij betreft mensen binnen de eigen organisatie bij activiteiten, legt contacten met betrokkenen van andere organisaties, geeft informatie door en regelt randvoorwaarden.</p> <p>De BOS-medewerker houdt toezicht bij sport- en bewegingsactiviteiten. Hij observeert de doelgroep en signaleert wanneer hij moet ingrijpen. Hij stimuleert actief bewegingsgedrag en bevordert het groepsproces. Hij signaleert risicovolle situaties en grijpt daarop in. Hij spreekt deelnemers aan op ongewenst gedrag en belooft positief gedrag.</p> <p>De BOS-medewerker houdt een eigen administratie bij. Hij registreert relevante gegevens op een systematische manier, met behulp van in de organisatie gebruikelijke registratiehulpmiddelen, zoals softwarepakketten, lijsten of rapportageformats.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adviseert bij de aanschaf van materialen en middelen en de inrichting van accommodaties. 2. Vervult een signaalfunctie voor benodigd onderhoud aan materialen, middelen en accommodatie. 3. Past EHBSO en reanimatie toe indien nodig. 4. Informeert en adviseert (potentiële) SB-deelnemers en/of ouders/begeleiders. 5. Ondersteunt bij het bevorderen van de samenwerking tussen organisaties binnen de BOS-driehoek. 6. Houdt toezicht bij sport- en bewegingsactiviteiten. 7. Houdt een eigen administratie bij.

5.5 Kerntaak 5 Uitvoeren van professiegebonden taken.

Kerntaak 5 Uitvoeren van professiegebonden taken.	Werkprocessen bij kerntaak 5
<p>Beschrijving kerntaak: De BOS-medewerker onderhoudt en ontwikkelt met ondersteuning van zijn leidinggevende, de eigen beroepscompetenties. Hij houdt ontwikkelingen op het eigen vakgebied bij en volgt maatschappelijke ontwikkelingen die relevant zijn voor zijn werk. Hij deelt kennis en ervaring met vakgenoten, leest vakliteratuur en volgt bijscholing. Hij maakt het eigen functioneren bespreekbaar bij zijn leidinggevende en collega's en werkt gericht aan verbeterpunten.</p> <p>De BOS-medewerker draagt bij aan de ontwikkeling van de eigen organisatie. Hij zoekt de samenwerking met anderen in de organisatie, geeft en vraagt feedback aan collega's en deelt kennis en ervaring. Hij levert input voor het organisatiebeleid, handelt binnen de beleidskaders van de eigen organisatie en draagt het beleid uit. Hij is representatief en draagt bij aan een positief imago van de eigen organisatie. Hij denkt mee over kwaliteitsbeleid en bewaakt de kwaliteit van het eigen werk. Hij levert een actieve bijdrage aan interne overleggen en representeert de eigen organisatie in externe overleggen.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="1478 453 1890 478">1. Ontwikkelt eigen beroepscompetenties.<li data-bbox="1478 596 1872 654">2. Draagt bij aan de ontwikkeling van de eigen organisatie of werkeenheid.

6. Totaal overzicht proces-competentie-matrices

6.1 Proces-competentie-matrix kerntaak 1 Organiseren en uitvoeren van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.

Kerntaak 1. Organiseren en uitvoeren van SB-activiteiten binnen de BOS-driehoek.		Competenties																								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
		Beslissen en activiteiten initiëren	Aansturen	Begeleiden	Aandacht en begrip tonen	Samenwerken en overleggen	Ethisch en integer handelen	Relaties bouwen en netwerken	Overtuigen en beïnvloeden	Presenteren	Formuleren en rapporteren	Vakdeskundigheid toepassen	Materialen en middelen inzetten	Analyseren	Onderzoeken	Creëren en innoveren	Leren	Plannen en organiseren	Op de behoeften en verwachtingen van de 'klant' richten	Kwaliteit leveren	Instructies en procedures opvolgen	Omgaan met verandering en aanpassen	Met druk en tegenslag omgaan	Gedrevenheid en ambitie tonen	Ondernemend en commercieel handelen	Bedrijfsmatig handelen
Werkprocessen																										
1.1	Activeert deelname aan SB-activiteiten.				X	X			X				X						X							
1.2	Maakt een programma voor SB-activiteiten.					X					X							X	X							
1.3	Bereidt SB-activiteiten voor.		X									X								X						
1.4	Voert SB-activiteiten uit.		X		X				X		X	X						X		X	X					
1.5	Coacht en begeleidt SB-deelnemers.			X	X		X																			
1.6	Evalueert SB-activiteiten en rapporteert bevindingen.					X				X			X				X									

6.2 Proces-competentie-matrix kerntaak 2 Uitvoeren van les- en leerlingbegeleidende taken binnen het bewegingsonderwijs.

Kerntaak 2. Uitvoeren van les- en leerlingbegeleidende taken binnen het bewegingsonderwijs.		Competenties																								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
		Beslissen en activiteiten initiëren	Aansturen	Begeleiden	Aandacht en begrip tonen	Samenwerken en overleggen	Ethisch en integer handelen	Relaties bouwen en netwerken	Overtuigen en beïnvloeden	Presenteren	Formuleren en rapporteren	Vakdeskundigheid toepassen	Materialen en middelen inzetten	Analyseren	Onderzoeken	Creëren en innoveren	Leren	Plannen en organiseren	Op de behoeften en verwachtingen van de 'klant' richten	Kwaliteit leveren	Instructies en procedures opvolgen	Omgaan met verandering en aanpassen	Met druk en tegenslag omgaan	Gedrevenheid en ambitie tonen	Ondernemend en commercieel handelen	Bedrijfsmatig handelen
Werkprocessen																										
2.1	Draagt bij aan een actief beweegklimaat in en om de school.				X						X		X											X		
2.2	Draagt bij aan de voorbereiding van de lessen bewegingsonderwijs en andere beweegactiviteiten.				X						X	X					X			X						
2.3	Voert (zelfstandig) (delen van) lessen bewegingsonderwijs en andere beweegactiviteiten uit.		X						X		X	X					X			X						
2.4	Begeleidt en ondersteunt leerlingen.			X	X		X													X						
2.5	Evalueert het proces, meet effecten en rapporteert hierover.				X					X	X		X				X			X						

6.3 Proces-competentie-matrix kerntaak 3 Coördineren van de uitvoering van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.

Kerntaak 3. Coördineren van de uitvoering van sport- en bewegingsactiviteiten binnen de BOS-driehoek.		Competenties																									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
		Initiëren	Beslissen en activiteiten	Aansturen	Begeleiden	Aandacht en begrip tonen	Samenwerken en overleggen	Ethisch en integer handelen	Relaties bouwen en netwerken	Overtuigen en beïnvloeden	Presenteren	Formuleren en rapporteren	Vakdeskundigheid toepassen	Materialen en middelen inzetten	Analyseren	Onderzoeken	Creëren en innoveren	Leren	Plannen en organiseren	Op de behoeften en verwachtingen van de 'klant' richten	Kwaliteit leveren	Instructies en procedures opvolgen	Omgaan met verandering en aanpassen	Met druk en tegenslag omgaan	Gedrevenheid en ambitie tonen	Ondernemend en commercieel handelen	Bedrijfsmatig handelen
Werkprocessen																											
3.1	Stelt een activiteitenplan op.	X							X		X			X					X	X					X		
3.2	Legt contacten en werkt samen met diverse organisaties.					X		X		X																	
3.3	Geeft publiciteit aan de sport- en bewegingsactiviteiten.					X		X		X									X	X							
3.4	Treft voorbereidingen voor de uitvoering van de sport- en bewegingsactiviteiten.								X					X					X			X	X				
3.5	Stuurt medewerkers, vrijwilligers en stagiairs aan.		X	X		X				X																	
3.6	Geeft sturing aan de uitvoering van de sport- en bewegingsactiviteiten.	X	X							X	X								X			X	X				
3.7	Evalueert het proces, meet de effecten en rapporteert hierover.					X					X			X				X				X					

6.4 Proces-competentie-matrix kerntaak 4 Uitvoeren van organisatiegebonden taken.

Kerntaak 4. Uitvoeren van organisatiegebonden taken.		Competenties																								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
<i>Werkprocessen</i>		Beslissen en activiteiten initiëren	Aansturen	Begeleiden	Aandacht en begrip tonen	Samenwerken en overleggen	Ethisch en integer handelen	Relaties bouwen en netwerken	Overtuigen en beïnvloeden	Presenteren	Formuleren en rapporteren	Vakdeskundigheid toepassen	Materialen en middelen inzetten	Analyseren	Onderzoeken	Creëren en innoveren	Leren	Plannen en organiseren	Op de behoeften en verwachtingen van de 'klant' richten	Kwaliteit leveren	Instructies en procedures opvolgen	Omgaan met verandering en aanpassen	Met druk en tegenslag omgaan	Gedrevenheid en ambitie tonen	Ondernemend en commercieel handelen	Bedrijfsmatig handelen
4.1	Adviseert bij de aanschaf van materialen en middelen en de inrichting van accommodaties.					X			X			X	X													X
4.2	Vervult een signaalfunctie voor benodigd onderhoud aan materialen, middelen en accommodatie.					X					X	X									X					
4.3	Past EHBSO en reanimatie toe.	X			X						X	X									X					
4.4	Informeert en adviseert (potentiële) SB-deelnemers en/of ouders/begeleiders.			X	X		X			X																
4.5	Ondersteunt bij het bevorderen van de samenwerking tussen organisaties binnen de BOS-driehoek.					X		X	X									X	X							
4.6	Houdt toezicht bij sport- en bewegingsactiviteiten.			X	X				X												X					
4.7	Houdt een eigen administratie bij.									X		X									X					

6.5 Proces-competentie-matrix kerntaak 5 Uitvoeren van professiegebonden taken.

Kerntaak 5. Uitvoeren van professiegebonden taken.		Competenties		
		Competentie	Uitvoeren van professiegebonden taken	
Werkprocessen	5.1	Ontwikkelt eigen beroepscompetenties.		
	5.2	Draagt bij aan de ontwikkeling van de eigen organisatie of werkeenheden.		
		A	Beslissen en activiteiten initiëren	
		B	Aansturen	
		C	Begeleiden	
		D	Aandacht en begrip tonen	
		E	Samenwerken en overleggen	X
		F	Ethisch en integer handelen	
		G	Relaties bouwen en netwerken	
		H	Overtuigen en beïnvloeden	
		I	Presenteren	
		J	Formuleren en rapporteren	
		K	Vakdeskundigheid toepassen	
		L	Materialen en middelen inzetten	
		M	Analyseren	
		N	Onderzoeken	
		O	Creëren en innoveren	
		P	Leren	X
		Q	Plannen en organiseren	X
		R	Op de behoeften en verwachtingen van de 'klant' richten	
	S	Kwaliteit leveren		
	T	Instructies en procedures opvolgen		
	U	Omgaan met verandering en aanpassen		
	V	Met druk en tegenslag omgaan		
	W	Gedrevenheid en ambitie tonen		
	X	Ondernemend en commercieel handelen		
	Y	Bedrijfsmatig handelen		

7. Toelichting op het Competentiemodel Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Het Competentiemodel Kenniscentra Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven Powered by SHL bestaat uit een 25 tal competenties. Het intellectuele eigendomsrecht over het competentiemodel ligt bij SHL Group plc.

Toelichting op de gekozen competenties in het BCP-BOS-medewerker.

De onderstaande competenties zijn gekozen in dit beroepscompetentieprofiel. Hieronder staat een korte uitleg van de gekozen competenties.

A. Beslissen en activiteiten initiëren	De BOS-medewerker neemt tijdig en duidelijk de nodige (lastige) beslissingen. Hij initieert zelfstandig de nodige acties en activiteiten; toont vertrouwen in de eigen beslissingen en keuzes en neemt daarvoor ook de verantwoordelijkheid op zich.
B. Aansturen	De BOS-medewerker geeft duidelijk richting aan anderen door het stellen van doelen en prioriteiten. Hij geeft instructies en aanwijzingen; oefent daarbij het nodige gezag uit; controleert of mensen zich houden aan de gemaakte afspraken en richtlijnen en onderneemt zo nodig actie. Hij delegeert op effectieve en duidelijke wijze taken, verantwoordelijkheden en/of bevoegdheden aan anderen en maakt daarbij goed gebruik van de aanwezige verschillen en variatie binnen een groep.
C. Begeleiden	De BOS-medewerker coacht, adviseert en/of motiveert anderen gericht in het bereiken van doelen en/of het uitvoeren van taken en opdrachten. Hij zet anderen er toe aan resultaten te realiseren en problemen (zelfstandig) op te lossen en ondersteunt anderen actief in hun ontwikkeling.
D. Aandacht en begrip tonen	De BOS-medewerker toont belangstelling en begrip voor de ideeën, opvattingen en emoties van anderen. Hij kan zich inleven in hun standpunten en gevoelens, luistert goed en laat voldoende verdraagzaamheid en welwillendheid zien. Hij toont gepaste bezorgdheid en steunt anderen wanneer die het moeilijk hebben. Hij laat zien ook zichzelf goed te kennen.
E. Samenwerken en overleggen	De BOS-medewerker raadpleegt en betreft anderen bij het nemen van beslissingen en/of het uitvoeren van taken. Hij overlegt tijdig en regelmatig met anderen en informeert hen voldoende. Hij stelt zich in de samenwerking openhartig en oprecht op en waardeert openlijk de bijdrage van anderen. Hij bevordert de samenwerking en de teamgeest in een groep en past zich waar nodig aan de groep aan.
F. Ethisch en integer handelen	De BOS-medewerker toont zich integer en handelt consequent in lijn met de binnen de organisatie, (beroeps)groep en/of maatschappij geldende normen en waarden. Hij houdt rekening met de omgeving en respecteert verschillen tussen mensen.
G. Relaties bouwen en netwerken	De BOS-medewerker investeert actief in het opbouwen van goede werkrelaties. Hij legt – op verschillende niveaus – makkelijk contact en vindt vlot aansluiting. Hij onderhoudt actief het eigen relatienetwerk en maakt er indien nodig goed gebruik van. Hij zet zich er voor in ook bij moeilijkheden de relatie goed te houden.
H. Overtuigen en beïnvloeden	De BOS-medewerker maakt in het contact een krachtige, positieve indruk. Hij komt actief met ideeën en meningen naar voren en zorgt voor een onderbouwing met steekhoudende argumenten. Hij overtuigt en beïnvloedt ook op het emotionele vlak en geeft duidelijk en krachtig inhoud en sturing aan een gesprek, discussie en/of onderhandeling. Hij streeft naar overeenstemming over en draagvlak

	voor de uitkomst.
I. Presenteren	De BOS-medewerker weet in het contact zaken duidelijk, begrijpelijk en correct uit te leggen en toe te lichten. Hij stelt zich in het contact innemend en zelfbewust op, communiceert kernachtig en straalt betrouwbaarheid en deskundigheid uit. Hij weet zaken op een enthousiaste en inspirerende wijze te brengen, maakt in het contact met anderen effectief gebruik van humor; speelt goed in op toehoorders / toeschouwers en stemt de stijl van presenteren daarop af.
J. Formuleren en rapporteren	De BOS-medewerker rapporteert nauwkeurig en volledig en brengt een logische, heldere structuur aan in rapportages of verslagen. Hij formuleert vlot en bondig, hanteert correcte spelling en grammatica, presenteert informatie op een aantrekkelijke en boeiende wijze en stemt zichzelf goed af op de ontvanger(s).
K. Vakdeskundigheid toepassen	De BOS-medewerker wendt de specifiek voor het vak benodigde mentale, manuele en/of fysieke vermogens op een adequate wijze aan. Hij weet op basis van het eigen vakkundig inzicht vraagstukken en problemen op te lossen.
L. Materialen en middelen inzetten	De BOS-medewerker kiest de voor de taak of het probleem meest geschikte materialen en middelen. Hij gebruikt deze materialen en middelen op doeltreffende en doelmatige wijze en draagt goed zorg voor de aanwezige materialen en middelen.
M. Analyseren	De BOS-medewerker controleert gegevens en aannames kritisch en zorgvuldig. Hij brengt hier structuur in aan, analyseert gegevens grondig, scheidt hoofd- van bijzaken en legt de nodige verbanden. Hij genereert (nieuwe) informatie uit gegevens en komt op basis van een systematische analyse tot conclusies en/of oplossingen voor (complexe) problemen.
P. Leren	De BOS-medewerker zorgt er zelf actief voor de eigen vakkennis en -vaardigheden goed bij te houden en onderneemt indien nodig stappen om deze verder te ontwikkelen. Hij leert van fouten en feedback en werkt actief en systematisch aan de eigen ontwikkeling en ontplooiing.
Q. Plannen en organiseren	De BOS-medewerker formuleert voor het werk/activiteiten duidelijke, concrete en uitdagende doelen en prioriteiten. Hij plant en organiseert activiteiten doelmatig en doeltreffend, regelt adequaat de benodigde mensen en middelen en bewaakt nauwgezet het halen van de gestelde doelen en deadlines.
R. Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten	De BOS-medewerker achterhaalt actief de behoeften en verwachtingen van interne en/of externe klanten. Hij probeert hier zoveel als mogelijk bij aan te sluiten, stelt zich klantgericht op, houdt de tevredenheid van de "klanten" goed in de gaten en onderneemt zonodig actie.
T. Instructies en procedures opvolgen	De BOS-medewerker volgt instructies en aanwijzingen bereidwillig op, houdt zich strikt aan de voorgeschreven (werk)procedures, toont zich gedisciplineerd en voert het werk uit conform de geldende veiligheidsvoorschriften en wettelijke richtlijnen.
U. Omgaan met verandering en aanpassen	De BOS-medewerker past het eigen gedrag snel en op positieve wijze aan veranderde omstandigheden aan. Hij staat welwillend ten opzichte van nieuwe ideeën en plannen en accepteert het dat zaken met zekere regelmaat veranderen. Hij kan onzekere en onduidelijke situaties goed aan en kan goed omgaan met diversiteit (tussen mensen).
V. Met druk en tegenslag omgaan	De BOS-medewerker blijft stabiel presteren onder druk of spanning en weet daarbij de eigen gevoelens voldoende onder controle te

	houden. Hij houdt een positieve kijk op zaken, ook bij grote druk of tegenslagen, gaat constructief om met kritiek, kent de eigen grenzen en geeft aan wanneer deze te vaak of te ver overschreden worden. Hij bewaart een gezond evenwicht tussen werk en privé.
W. Gedrevenheid en ambitie tonen	De BOS-medewerker gaat graag uitdagingen aan en trekt taken en verantwoordelijkheden naar zich toe. Hij laat uit zichzelf een sterke behulpzaamheid zien, pakt zaken met enthousiasme, energie en volharding aan en wil graag succes boeken en/of vooruitkomen in de organisatie en stopt daar veel energie in.
Y. Bedrijfsmatig handelen	De BOS-medewerker handelt sterk kostenbewust, maakt steeds een goede afweging tussen de kosten en baten van een actie of besluit en toont het nodige financiële bewustzijn.

Validering

Dit beroepscompetentieprofiel wordt onderschreven door:

De heer N. Flipse, Directeur Facetscholen (primair onderwijs), Kapelle

De heer D. Fris, ambtenaar gemeente Hoorn

De heer H. Hack, Ondersteuningsnetwerk BOS-impuls, NISB

Mevrouw T. Kamerbeek, Sportdocent Sportservice Nijmegen en Vakleerkracht bewegingsonderwijs in primair onderwijs

Mevrouw M. van der Meijde, directeur De Laarakker (primair onderwijs), Arnhem

De heer F. Peters, BOS-coördinator/Unitleider SportSpelwerk, Sportbedrijf Arnhem

De heer B.T. Riemersma, Algemeen directeur SIKO (primair onderwijs), Schiedam

De heer A. Spaan, Coördinator BOS-project gemeente Almere en Verenigingsmanager bij de Almerense schaatsvereniging