



Nationale Skills Strategie

Skills Challenges workshop: exploring good practices

Voorbeelden uit de praktijk



Colofon

Uitgave

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

Afdeling Communicatie
T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl

www.ser.nl

Eindredactie SER-secretariaat

Joris Steenkamp
Brigid Claassen

Fotografie

Dirk Hol, Christiaan Krouwels, Arenda Oomen, Hollandse Hoogte en Shutterstock

Vormgeving

Opmaak SER

© 2016, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

De teksten in deze uitgave zijn aangeleverd door diverse partijen. De SER heeft deze alleen gebundeld en kan daarom niet aansprakelijk worden gesteld voor de inhoud ervan.

Disclaimer

In deze bundel zijn goede voorbeelden bijeen gebracht, die de SER ontvangen heeft naar aanleiding van de dialoogbijeenkomst op 8 september 2016 ten behoeve van de nationale Skills Strategie, die de OESO in opdracht van het kabinet uitvoert. De voorbeelden zijn, behoudens enkele redactionele aanpassingen, ongewijzigd gebleven.

Woord vooraf

De mate van beschaving van een samenleving is af te lezen aan de kansen die je krijgt om jezelf te ontwikkelen tot wie je wilt zijn. Juist in deze tijd van grote, snelle veranderingen zijn gelijke kansen belangrijker dan ooit. Dat geldt voor het vinden en behouden van een duurzame plek op de veranderende arbeidsmarkt. Maar evenzeer voor het volwaardig meedoen in het sociale en maatschappelijke leven, waarin mensen ook andere rollen en taken vervullen. Deze veeleisende tijd vraagt om grotere onderlinge betrokkenheid en samenwerking om ieders talent en vaardigheden tot ontwikkeling te brengen.

Het Kabinet heeft de OESO gevraagd om een diagnose te geven van de uitdagingen waarvoor Nederland staat op het gebied van de vaardigheden – skills – van de beroepsbevolking. Begin 2017 presenteert de OESO zijn bevindingen. Op basis daarvan willen we samen met het veld een Skills Strategie voor Nederland ontwikkelen die de vaardigheden van onze beroepsbevolking toekomstbestendig maakt. De SER speelt in dit proces een actieve, verbindende rol door die maatschappelijke opdracht concreet te maken.

Talenten herkennen en kansen geven om die talenten verder te ontwikkelen is een missie voor ons allemaal. Iedereen kan een held zijn voor iemand anders. Er ligt hier een belangrijke taak voor onderwijs en overheden, werkgevers, sociale partners, O&O fondsen, Leerwerkloketten en tal van andere (maatschappelijke) organisaties. Een mooie illustratie van deze brede, maatschappelijke missie is dat de SER en de departementen van OCW, SZW, EZ en Financiën intensief samenwerken aan de Skills Strategie.

In deze bundel vindt u een indrukwekkend aantal goede voorbeelden van (vaak samenwerkende) organisaties die zich inzetten voor het ontwikkelen van vaardigheden van mensen, om hen daarmee beter toe te rusten voor de taken die zij vervullen in de samenleving. Deze voorbeelden bieden inspiratie voor de Skills Strategie voor Nederland en zijn bijeengebracht door betrokken organisaties naar aanleiding van dialoogbijeenkomsten die hiervoor zijn georganiseerd. Deze schat aan informatie

en voorbeelden leert ons dat er een breed gedeeld gevoel van urgentie en inspiratie is in de verschillende sectoren en regio's om het vermogen te versterken om te blijven leren en ontwikkelen.

Heel graag bedanken we iedereen die heeft bijgedragen aan de dialoogbijeenkomsten: de deelnemers, de indieners van de voorbeelden en 'last but not least' het kundige team van de OESO onder de inspirerende leiding van Joanne Caddy. We zien uit naar het OESO-rapport dat naar verwachting op 20 april 2017 zal worden gepresenteerd en waarvoor we graag alle deelnemers en geïnteresseerden willen uitnodigen. U hoort nog van ons!



Mariëtte Hamer
Voorzitter SER



Jet Bussemaker
Minister van OCW



Nationale Skills Strategie

Skills Challenges workshop: exploring good practices

Partijen met voorbeelden uit de praktijk



Nationale Skills Strategie Skills Challenges workshop: exploring good practices

Voorbeelden uit de praktijk in rubrieken

| | | | |
|--|----|---|----|
| Colofon & Disclaimer | 2 | Kwetsbare groepen | 14 |
| Woord vooraf | 3 | Tools stimuleren informeel leren | 15 |
| Partijen met voorbeelden uit de praktijk | 5 | Initiatieven O&O fondsen | 16 |
| Betere aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt | 8 | Initiatieven sociale partners | 17 |
| Voorkomen / bestrijden schooluitval | 9 | Initiatieven onderwijsinstellingen | 18 |
| Studie- en beroepskeuze / loopbaanoriëntatie | 10 | Initiatieven andere publieke instellingen | 19 |
| Versterken arbeidsmarktvaardigheden | 11 | Initiatieven bedrijven en brancheorganisaties | 20 |
| Kennis uitwisselen | 12 | Publiek private samenwerkingsverbanden | 21 |
| Scholing werkenden | 13 | | |

Voorbeelden uit de praktijk op alfabet

| | | | |
|--|--|-----|--|
| • Colofon & Disclaimer | | 2 | |
| • Woord vooraf | | 3 | |
| • Partijen met voorbeelden uit de praktijk | | 5 | |
| • Apptitude | | 30 | |
| • Artsen leren samenwerken | | 104 | |
| • Bedrijfstakschool Anton Tijdink | | 43 | |
| • Beroepenpas Metaal (EMU-pas) | | 75 | |
| • Branche Kwalificatiestructuur OOMT | | 109 | |
| • Branchevakmanschapsstructuur Metaal | | 77 | |
| • BuildUpSkills | | 92 | |
| • Certificering praktijkdocenten bij MBO en Associate degree | | 51 | |
| • Community of Practice AkzoNobel | | 102 | |
| • De TechniekFabriek | | 94 | |
| • Eigen Kracht | | 66 | |
| • Experiment Lerend Leven | | 111 | |
| • FC extra school voor volwasseneducatie | | 53 | |
| • Flexibel maatwerk voor volwassenen | | 32 | |
| • FNV Loopbaanadvies | | 35 | |
| • FNV Metaal - Duurzame Inzetbaarheid | | 39 | |
| • Helder communiceren en beter samenwerken | | 105 | |
| • Het Energie Transitie Huis | | 73 | |
| • Hoger Bedrijfsdiploma (HBd) | | 45 | |
| • House of Hospitality | | 82 | |
| • House of Skills | | 67 | |
| • Individueel DI-budget | | 61 | |
| • K!X Works | | 56 | |
| • Kennisjournalisten | | 72 | |
| • Learn to Learn for Adult Returners | | 110 | |
| • Leren op de werkplek | | 108 | |
| • Loopbaanplein Achterhoek | | 98 | |
| • MBO-programma i.c.m. EVC | | 60 | |
| • Metopia | | 84 | |
| • Middelbare Horeca School KW1C | | 96 | |
| • Nova College & 3D Makers Zone | | 58 | |
| • Oefenen.nl | | 27 | |
| • Ondernemerschapsonderwijs via Stichting Jong Ondernemen | | 36 | |
| • Ontwikkelen module MBO en HBO: Creative Mobility | | 52 | |
| • OTIB skillsmanager | | 93 | |
| • Peer Learning Activity | | 69 | |
| • Persooncertificatie en scholing | | 50 | |
| • Persoonlijke TrainingsToelage (PTT) | | 113 | |
| • Programma verpleegkundig leiderschap | | 24 | |
| • Project FNV Maatwerk Noord | | 26 | |
| • Project Verlieskunde | | 38 | |
| • Roadmap Next Education Platform | | 91 | |
| • Rotterdam Vakmanstad (RVS) | | 41 | |
| • Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid | | 89 | |
| • Stimuleren van werkend leren | | 80 | |
| • Taal voor het Leven | | 54 | |
| • Talent Coaching | | 29 | |
| • Talentontwikkeling in het beroepsonderwijs | | 48 | |
| • Tiptrack | | 81 | |
| • Vakwedstrijden en excellentie in het MBO | | 62 | |
| • Validation of Prior Learning | | 100 | |
| • Voorbeelden MBO raad | | 34 | |
| • Wederkerig investeren in opleiden van verpleegkundigen | | 22 | |
| • Winst maken met beroepsonderwijs | | 88 | |
| • WorkSkills | | 79 | |
| • Zoetwaren online | | 44 | |



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Betere aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

| | | |
|--|--|----|
| • Wederkerig investeren in opleiden van verpleegkundigen | | 22 |
| • Programma verpleegkundig leiderschap | | 24 |
| • Talent Coaching | | 29 |
| • Ontwikkelen module mbo en hbo: Creative Mobility | | 52 |
| • Nova College & 3D Makers Zone | | 58 |
| • Eigen Kracht | | 66 |
| • Het Energie Transitie Huis | | 73 |
| • House of Hospitality | | 82 |
| • Metopia | | 84 |
| • Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid | | 89 |
| • Roadmap Next Education Platform | | 91 |
| • De TechniekFabriek | | 94 |
| • Middelbare Horeca School KW1C | | 96 |
| • Loopbaanplein Achterhoek | | 98 |

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Voorkomen / bestrijden schooluitval

| | | |
|--|--|----|
| • Rotterdam Vakmanstad (RVS) | | 41 |
| • Hoger Bedrijfsdiploma (HBd) | | 45 |
| • WorkSkills | | 79 |
| • Metopia | | 84 |
| • Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid | | 89 |

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Studie- en beroepskeuze / loopbaanoriëntatie

| | | |
|--|--|-----|
| • Project FNV Maatwerk Noord | | 26 |
| • Flexibel maatwerk voor volwassenen | | 32 |
| • FNV Loopbaanadvies | | 35 |
| • Rotterdam Vakmanstad (RVS) | | 41 |
| • Hoger Bedrijfsdiploma (HBd) | | 45 |
| • Ontwikkelen module mbo en hbo: Creative Mobility | | 52 |
| • Nova College & 3D Makers Zone | | 58 |
| • Eigen Kracht | | 66 |
| • Peer Learning Activity | | 69 |
| • Tiptrack | | 81 |
| • Loopbaanplein Achterhoek | | 98 |
| • Validation of Prior Learning | | 100 |
| • Persoonlijke TrainingsToelage (PTT) | | 113 |

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Versterken arbeidsmarktvaardigheden

| | | |
|---|--|----|
| • Wederkerig investeren in opleiden van verpleegkundigen | | 22 |
| • Programma verpleegkundig leiderschap | | 24 |
| • Oefenen.nl | | 27 |
| • Talent Coaching | | 29 |
| • Apptitude | | 30 |
| • Flexibel maatwerk voor volwassenen | | 32 |
| • Ondernemerschapsonderwijs via Stichting Jong Ondernemen | | 36 |
| • Project Verlieskunde | | 38 |
| • FNV Metaal, Duurzame Inzetbaarheid | | 39 |
| • Bedrijfstakschool Anton Tijdink | | 43 |
| • Zoetwaren Online | | 44 |
| • Talentontwikkeling in het beroepsonderwijs | | 48 |
| • Taal voor het Leven | | 54 |
| • K!X Works | | 56 |
| • MBO-programma i.c.m. EVC | | 60 |
| • Individueel DI-budget | | 61 |
| • Vakwedstrijden en excellentie in het beroepsonderwijs | | 62 |
| • Beroepenpas Metaal (EMU-pas) | | 75 |
| • Winst maken met beroepsonderwijs | | 88 |

| | | |
|--------------------------------|--|-----|
| • Tiptrack | | 81 |
| • Validation of Prior Learning | | 100 |

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Kennis uitwisselen

- Kennisjournalisten  72
- Beroepenpas Metaal (EMU-pas)  75
- Community of Practice AkzoNobel  102
- Helder communiceren en beter samenwerken  105

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Scholing werkenden

| | | | | | |
|--|--|----|--|--|-----|
| • Flexibel maatwerk voor volwassenen | | 32 | • Community of Practice AkzoNobel | | 102 |
| • Voorbeelden MBO raad | | 34 | • Artsen leren samenwerken | | 104 |
| • Project Verlieskunde | | 38 | • Helder communiceren en beter samenwerken | | 105 |
| • FNV Metaal, Duurzame Inzetbaarheid | | 39 | • Leren op de werkplek | | 108 |
| • Bedrijfstakschool Anton Tijndink | | 43 | • Branche Kwalificatiestructuur OOMT | | 109 |
| • Zoetwaren Online | | 44 | • Experiment Lerend Leven | | 111 |
| • Persooncertificatie en scholing | | 50 | | | |
| • Certificering praktijkdocenten bij mbo en Associate degree | | 51 | | | |
| • FC extra school voor volwasseneducatie | | 53 | | | |
| • MBO-programma i.c.m. EVC | | 60 | | | |
| • Individueel DI-budget | | 61 | | | |
| • House of Skills | | 67 | | | |
| • Kennisjournalisten | | 72 | | | |
| • Het Energie Transitie Huis | | 73 | | | |
| • Branchevakmanschapsstructuur Metaal | | 77 | | | |
| • Stimuleren van werkend leren | | 80 | | | |
| • House of Hospitality | | 82 | | | |
| • Build up skills | | 92 | | | |
| • OTIB skills manager | | 93 | | | |

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Kwetsbare groepen





| | | | | | |
|--|--|----|--------------------------------------|--|-----|
| • Project FNV Maatwerk Noord | | 26 | • De TechniekFabriek | | 94 |
| • Oefenen.nl | | 27 | • Middelbare Horeca School KW1C | | 96 |
| • Talent Coaching | | 29 | • Validation of Prior Learning | | 100 |
| • Apptitude | | 30 | • Learn to Learn for Adult Returners | | 110 |
| • Flexibel maatwerk voor volwassenen | | 32 | | | |
| • Voorbeelden MBO raad | | 34 | | | |
| • FNV Loopbaanadvies | | 35 | | | |
| • Project Verlieskunde | | 38 | | | |
| • Rotterdam Vakmanstad (RVS) | | 41 | | | |
| • Bedrijfstakschool Anton Tijdink | | 43 | | | |
| • Zoetwaren Online | | 44 | | | |
| • FC extra school voor volwasseneneducatie | | 53 | | | |
| • Taal voor het Leven | | 54 | | | |
| • K!X Works | | 56 | | | |
| • MBO-programma i.c.m. EVC | | 60 | | | |
| • Eigen Kracht | | 66 | | | |
| • WorkSkills | | 79 | | | |
| • Stimuleren van werkend leren | | 80 | | | |
| • Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid | | 89 | | | |

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Tools stimuleren informeel leren

- Oefenen.nl  27
- Ondernemerschapsonderwijs via Stichting Jong Ondernemen  36
- FNV Metaal, Duurzame Inzetbaarheid  39
- Zoetwaren Online  44
- Tiptrack  81
- Learn to Learn for Adult Returners  110

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Initiatieven O&O fondsen

| | | |
|---------------------------------------|--|-----|
| • Flexibel maatwerk voor volwassenen | | 32 |
| • FNV Metaal, Duurzame Inzetbaarheid | | 39 |
| • Zoetwaren Online | | 44 |
| • Metopia | | 84 |
| • Build up skills | | 92 |
| • OTIB skills manager | | 93 |
| • Branche Kwalificatiestructuur OOMT | | 109 |
| • Persoonlijke TrainingsToelage (PTT) | | 113 |

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Initiatieven sociale partners

| | | |
|---|--|-----|
| • Project FNV Maatwerk Noord | | 26 |
| • FNV Loopbaanadvies | | 35 |
| • Ondernemerschapsonderwijs via Stichting Jong Ondernemen | | 36 |
| • FNV Metaal, Duurzame Inzetbaarheid | | 39 |
| • Zoetwaren Online | | 44 |
| • Individueel DI-budget | | 61 |
| • House of Skills | | 67 |
| • Tiptrack | | 81 |
| • Experiment Lerend Leven | | 111 |
| • Persoonlijke TrainingsToelage (PTT) | | 113 |

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Initiatieven onderwijsinstellingen

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren

| | | | | | |
|--|--|----|---|--|-----|
| • Wederkerig investeren in opleiden van verpleegkundigen | | 22 | • Vakwedstrijden en excellentie in het beroepsonderwijs | | 62 |
| • Programma verpleegkundig leiderschap | | 24 | • Eigen Kracht | | 66 |
| • Project FNV Maatwerk Noord | | 26 | • House of Skills | | 67 |
| • Oefenen.nl | | 27 | • Peer Learning Activity | | 69 |
| • Talent Coaching | | 29 | • Het Energie Transitie Huis | | 73 |
| • Apptitude | | 30 | • WorkSkills | | 79 |
| • Flexibel maatwerk voor volwassenen | | 32 | • House of Hospitality | | 82 |
| • Voorbeelden MBO raad | | 34 | • Metopia | | 84 |
| • Ondernemerschapsonderwijs via Stichting Jong Ondernemen | | 36 | • Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid | | 89 |
| • Rotterdam Vakmanstad (RVS) | | 41 | • Roadmap Next Education Platform | | 91 |
| • Hoger Bedrijfsdiploma (HBd) | | 45 | • Build up skills | | 92 |
| • Talentontwikkeling in het beroepsonderwijs | | 48 | • OTIB skills manager | | 93 |
| • Persooncertificatie en scholing | | 50 | • De TechniekFabriek | | 94 |
| • Certificering praktijkdocenten bij mbo en Associate degree | | 51 | • Middelbare Horeca School KW1C | | 96 |
| • Ontwikkelen module mbo en hbo: Creative Mobility | | 52 | • Loopbaanplein Achterhoek | | 98 |
| • FC extra school voor volwasseneducatie | | 53 | • Leren op de werkplek | | 108 |
| • Taal voor het Leven | | 54 | • Learn to Learn for Adult Returners | | 110 |
| • K!X Works | | 56 | • Experiment Lerend Leven | | 111 |
| • Nova College & 3D Makers Zone | | 58 | | | |
| • MBO-programma i.c.m. EVC | | 60 | | | |



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Initiatieven andere publieke instellingen

| | | |
|--|--|-----|
| • Wederkerig investeren in opleiden van verpleegkundigen | | 22 |
| • Programma verpleegkundig leiderschap | | 24 |
| • Oefenen.nl | | 27 |
| • Apptitude | | 30 |
| • Project Verlieskunde | | 38 |
| • Rotterdam Vakmanstad (RVS) | | 41 |
| • FC extra school voor volwasseneducatie | | 53 |
| • Taal voor het Leven | | 54 |
| • K!X Works | | 56 |
| • Eigen Kracht | | 66 |
| • House of Skills | | 67 |
| • Kennisjournalisten | | 72 |
| • WorkSkills | | 79 |
| • House of Hospitality | | 82 |
| • Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid | | 89 |
| • Roadmap Next Education Platform | | 91 |
| • Loopbaanplein Achterhoek | | 98 |
| • Validation of Prior Learning | | 100 |
| • Artsen leren samenwerken | | 104 |

| | | |
|--------------------------------------|--|-----|
| • Learn to Learn for Adult Returners | | 110 |
|--------------------------------------|--|-----|

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Initiatieven bedrijven en brancheorganisaties

| | | | | | |
|---|--|----|--|--|-----|
| • Apptitude | | 30 | • Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid | | 89 |
| • Flexibel maatwerk voor volwassenen | | 32 | • Roadmap Next Education Platform | | 91 |
| • Ondernemerschapsonderwijs via Stichting Jong Ondernemen | | 36 | • Build up skills | | 92 |
| • FNV Metaal, Duurzame Inzetbaarheid | | 39 | • OTIB skills manager | | 93 |
| • Rotterdam Vakmanstad (RVS) | | 41 | • De TechniekFabriek | | 94 |
| • Bedrijfstakschool Anton Tijdink | | 43 | • Middelbare Horeca School KW1C | | 96 |
| • Zoetwaren Online | | 44 | • Community of Practice AkzoNobel | | 102 |
| • Talentontwikkeling in het beroepsonderwijs | | 48 | • Artsen leren samenwerken | | 104 |
| • Taal voor het Leven | | 54 | • Helder communiceren en beter samenwerken | | 105 |
| • K!X Works | | 56 | • Leren op de werkplek | | 108 |
| • Nova College & 3D Makers Zone | | 58 | • Branche Kwalificatiestructuur OOMT | | 109 |
| • Vakwedstrijden en excellentie in het beroepsonderwijs | | 62 | • Persoonlijke TrainingsToelage (PTT) | | 113 |
| • House of Skills | | 67 | | | |
| • Beroepenpas Metaal (EMU-pas) | | 75 | | | |
| • Branchevakmanschapsstructuur Metaal | | 77 | | | |
| • Stimuleren van werkend leren | | 80 | | | |
| • House of Hospitality | | 82 | | | |
| • Metopia | | 84 | | | |
| • Winst maken met beroepsonderwijs | | 88 | | | |

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren



Voorbeelden uit de praktijk in rubriek

Publiek private samenwerkingsverbanden

| | | |
|--|--|----|
| • Ondernemerschapsonderwijs via Stichting Jong Ondernemen | | 36 |
| • FNV Metaal, Duurzame Inzetbaarheid | | 39 |
| • Rotterdam Vakmanstad (RVS) | | 41 |
| • Hoger Bedrijfsdiploma (HBd) | | 45 |
| • Talentontwikkeling in het beroepsonderwijs | | 48 |
| • Persooncertificatie en scholing | | 50 |
| • Certificering praktijkdocenten bij mbo en Associate degree | | 51 |
| • Taal voor het Leven | | 54 |
| • K!X Works | | 56 |
| • Nova College & 3D Makers Zone | | 58 |
| • Vakwedstrijden en excellentie in het beroepsonderwijs | | 62 |
| • House of Skills | | 67 |
| • House of Hospitality | | 82 |
| • Metopia | | 84 |
| • Winst maken met beroepsonderwijs | | 88 |
| • Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid | | 89 |
| • Roadmap Next Education Platform | | 91 |
| • De TechniekFabriek | | 94 |
| • Middelbare Horeca School KW1C | | 96 |

| | | |
|---------------------------------------|--|-----|
| • Artsen leren samenwerken | | 104 |
| • Experiment Lerend Leven | | 111 |
| • Persoonlijke TrainingsToelage (PTT) | | 113 |

Voorbeeld is gerelateerd aan de rubrieken met de kleuren

Wederkerig investeren in opleiden van verpleegkundigen

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Vanuit de gedeelde ambitie om in het verpleegkundig beroepenveld een onderscheid in de rollen van de MBO- en HBO-verpleegkundige zo neer te zetten dat de verpleegkundige zorg op een hoger niveau getild kan worden, hebben Avans Hogeschool ('Avans') en het Jeroen Bosch Ziekenhuis ('JBZ') het traject ontwikkeld om hierin intensief samen te werken en als partners hieraan vanuit ieders eigen maatschappelijke doelstelling in coproductie een bijdrage te leveren.

Vanuit de ambitie om de verpleegkundige zorg op een hoger niveau te brengen, stellen Avans en JBZ zich tot doel om:

1. Binnen de specifieke context van het ziekenhuis een professional op te leiden die:
 - a. Hoogwaardige en op evidence gebaseerde zorg kan leveren;
 - b. In staat is om ontwikkelingen in maatschappij, zorg en andere voor zorg relevante gebieden om te zetten in innovaties; en
 - c. In staat is om vanuit een overstijgende en coördinerende rol over de grenzen van een discipline of branche heen te kijken en op die wijze een belangrijke rol te vervullen in de afstemming en de keten.

Hiertoe ontwikkelen Avans en het JBZ een 2-jarig dedicated opleidingstraject binnen het ziekenhuis gedurende jaar 3 en 4 van de verpleegkunde opleiding met een passende aanloop naar dit traject toe en met de daarvoor benodigde randvoorwaarden binnen de beide instellingen.



2. Een samenwerking neer te zetten waarbij alle betrokkenen gemeenschappelijk leren en professionaliseren. Dit vanuit een overtuiging dat een optimaal opleidings-traject slechts ontwikkeld en uitgevoerd kan worden wanneer:
 - a. Alle betrokkenen elkaars rollen, verantwoordelijkheden, opdrachten en dilemma's goed te leren kennen. Daarbij ook de mogelijkheid hebben om elkaars context te ervaren en erin deel te nemen;
 - b. Een identieke taal spreken door gemeenschappelijk te evalueren en verbeteren en te leren en professionaliseren.
3. Tot slot om vanuit een continue wens om te groeien, te verbeteren een onderzoeklijn op het gebied van praktijkleren neer te zetten.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Avans Hogeschool en Jeroen Bosch Ziekenhuis.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

HBO-verpleegkunde studenten, Verpleegkundigen, Docenten HBO-verpleegkunde.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 2014 tot in de uitvoering blijvend.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Het programma is nog in ontwikkeling. Op dit moment zijn er slechts enkele onderdelen ingevoerd:

- De Avans docent is bijvoorbeeld structureel een dagdeel per week in het JBZ;
- Reflectieve onderwijsonderdelen worden niet op school maar in het JBZ gegeven;

- Er zijn vaste docenten van school gekoppeld aan het JBZ;
- Onderdelen voor studenten worden altijd in coproductie ontwikkeld en gegeven;
- Leerplannen komen sneller en meer in coproductie tot stand;
- Er worden mogelijkheden gecreëerd tot het met de patiënt meelopen in de zorg-
keten ook buiten het ziekenhuis;

Door de intensieve samenwerking ontstaat automatisch verdere professionalisering van alle betrokken individuen en de betrokken contexten (school en praktijk). Een eerste onderzoek naar werkpleklers is recent opgestart: randvoorwaarden voor het geven van feedback van studenten aan begeleiders.

Lessen die te trekken zijn

- Binnen dit project hebben we school in het ziekenhuis en het ziekenhuis in school gehaald en we zien deze manier van samenwerken een continu proces van werkpleklers oplevert voor zowel school, JBZ en uiteraard de student;
- Open staan voor elkaars context en handelen vanuit een overstijgend belang is essentieel voor het slagen van een dergelijk project.

Contactgegevens

Contactpersoon Sascha van Kuppeveld
 E-mailadres s.v.kuppeveld@jbz.nl
 Telefoonnummer 06 2259 0164

Nationale Skills Strategie



Programma verpleegkundig leiderschap

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het effectief benutten van skills;
- Het activeren van skills;
- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Doel van het programma is om in de praktijk het verschil in de functie van MBO-verpleegkundige en HBO-verpleegkundige helder neer te zetten, waarbij beide elkaar aanvullen en er gekomen wordt tot een verbeterde en verbeterende kwaliteit van zorg.

Dit vraagt niet alleen om actuele en heldere opleidingsprofielen (MBO en HBO) maar vooral ook om:

1. Heldere functieprofielen/beroepsprofielen voor in de praktijk
2. Een veranderende werkcontext:
 - a. Toegevoegde waarde van beide functies in relatie tot elkaar en de zorgoutput verhelderen;
 - b. HBO-werk en denkniveau van de (langer in functie zijnde) HBO-verpleegkundige activeren
 - c. Kennis, vaardigheden en professionaliteit van de HBO-verpleegkundige verder ontwikkelen op basis van de zorg van nu en de toekomst (Kennis: EBP, klinisch redeneren, verpleegkundig proces; vaardigheden/professionaliteit: zie kennis en aanvullende zaken als leiderschap, samenwerken, coachen, probleem analytisch vermogen e.d.;
 - d. Zorgprocessen dusdanig aanpassen dat het beter mogelijk is om deze HBO-kennis/vaardigheden/professionaliteit in de praktijk te tonen/benutten.



Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Avans Hogeschool en Jeroen Bosch Ziekenhuis.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

MBO-verpleegkundigen en HBO-verpleegkundigen.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Het project is in 2009 gestart vanuit door de Verpleegkundige Adviesraad geformuleerde en door de Raad van Bestuur geaccordeerde visie op verpleegkundige zorg. Vervolgens zijn randvoorwaarden ontwikkeld en geïmplementeerd, zoals op opleidingsniveau gebaseerde functieomschrijvingen en strategische personeelsplanning. Vanaf 2014 worden de KIPZ-gelden gebruikt om middels een drie-jarig action learning programma HBO en MBO verpleegkundigen binnen het JBZ en studenten verpleegkunde die als stagiaire aanwezig zijn, om daadwerkelijk op niveau gedifferentieerde zorgverlening te leren bieden.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

De verpleegkundige professional staat 24 uur per dag aan het bed bij de patiënt en is hiermee een grote schakel in de kwaliteit van zorg. Het opbouwprogramma Verpleegkundig Leiderschap geeft de komende drie jaar de niveau 5 verpleegkundigen handvatten om met de gehele afdeling de kwaliteit van zorg nog beter te maken. Dat gebeurt vanuit drie grote thema's, organisatie van het verpleegkundig proces, implementatie van evidence based practice en versterking van klinisch redenerend vermogen. Het opbouwprogramma is verbonden met de grote strategische programma's JCI-accreditatie, Digitaal Werken en Capaciteitsmanagement.

De VAR (verpleegkundige adviesraad) beschrijft verpleegkundig leiderschap als volgt: “Leidinggevende en niet-leidinggevende verpleegkundigen op alle niveau’s, stimuleren, doceren en inspireren verpleegkundigen om excellente zorg te verlenen. Verpleegkundig leiderschap is collega-verpleegkundigen enthousiasmeren voor zorgvernieuwing; effectieve samenwerking met collega’s en overige professionals; het stellen van prioriteiten; en het verhogen van de kwaliteit van zorg. Verpleegkundigen zijn vertegenwoordigd in alle hiërarchische lagen van de organisatie (participerend management)”. Zie voor meer informatie het Strategisch opleidingsplan 2.0 van het JBZ en de ‘visie op de verpleegkundige professional’ van de VAR, eventueel op te vragen bij onderstaande contactpersoon.

De niveau 5 verpleegkundigen krijgen door middel van het programma concrete handvaten aangereikt om als kartrekker, kwaliteitsaanjager, coördinator en als coach van collega’s of studenten aan bed de drie thema’s van het opbouwprogramma te integreren in de dagelijkse werkzaamheden op de afdeling.

De drie thema’s in het opbouwprogramma zijn

- Evidence Based Practice;
- Klinisch redeneren;
- Verpleegkundig Proces, Dagindeling, Dossier en achterliggende het classificatiesysteem, NANDA NIC NOC.

Een begeleidingsteam verzorgt voor de drie thema’s zowel theoretisch onderwijs als begeleiding van verpleegkundigen en operationeel management in daadwerkelijke uitvoering van de thema’s in de praktijk. Het programma is opgebouwd als een ‘estafette’; alle deelnemers volgen alle thema’s, maar in verschillende volgorde. Elk thema duurt 9 maanden.

Doelstelling programma

Verpleegkundig leiderschap is herkenbaar geïmplementeerd in de werkwijze van zowel leidinggevend, niveau 5 (HBO) en niveau 4 (MBO) verpleegkundigen. Dit

betreft enerzijds de ontwikkeling van kennis en vaardigheden op het gebied van oa. EBP, verpleegkundig proces en klinisch redeneren. Anderzijds is de taak- rolverdeling van beide niveaus dusdanig vormgegeven dat zowel de MBO als HBO verpleegkundige excelleert in haar zorgverlening.

Lessen die te trekken zijn

Voor succes van het programma waren de volgende zaken essentieel:

- Een heldere visie en doel; heldere afbakening van doelgroepen;
- Brede gedragenheid in de organisatie en mandaat van de Raad van Bestuur;
- Verbinding van het programma met strategische agenda van de organisatie;
- Nadruk op werkplekleren, met beperkte ‘lesdagen’ ter ondersteuning en voorbereiding;
- Daadwerkelijk transformatie van de praktijk vanwege de praktijkopdrachten/ werkplekleren;
- Waardering voor beide rollen;
- Beschikbaarheid van KIPZ-gelden;

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.youtube.com/watch?v=zXm_hqyr8Pw (filmpje)

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Sascha van Kuppeveld |
| E-mailadres | s.v.kuppeveld@jbz.nl |
| Telefoonnummer | 06 2259 0164 |

Project FNV Maatwerk Noord

FNV Loopbaanadvies en Werkbedrijf Groningen, Drenthe zouden graag het project FNV Maatwerk Noord in willen brengen op de bijeenkomst Skills strategie.

In Groningen en Drenthe zijn vrijwilligers en professionals van FNV loopbaanadvies en van Kenniscentrum Arbeid van de Hanze Hogeschool bezig om jongeren met een Wajong uitkering die graag willen werken te helpen met het maken een eigen competentie profiel.

Met deze deelnemers en hun profiel gaan zij op zoek naar passend werk en waarbij FNV contacten / netwerken (bestuurders, ondernemingsraden, personeelsfunctionarissen) worden benut.

Het project is 4 maanden geleden van start gegaan en heeft 18 deelnemers we gaan nu starten in de regio Emmen. Er wordt gemikt op 50 deelnemers aan het eind van het jaar.

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Ina von Pickartz |
| E-mailadres | ina.vonpickartz@fnv.nl |
| Telefoonnummer | 06 5140 5879 |



Oefenen.nl

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het doel van *Oefenen.nl* is het verhogen van het zelfvertrouwen en de leerambities van laagopgeleiden door ze te voorzien van basisvaardigheden om zelfredzaam te zijn in de samenleving. *Oefenen.nl* stelt mensen in staat om digitaal basiskennis en basisvaardigheden op te doen.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Bibliotheken;
- Sociale werkbedrijven;
- Onderwijsinstellingen;
- Gemeentes;
- Taalaanbieders;
- Maatschappelijke organisaties;
- Gezondheidsorganisaties;
- Justitiële inrichtingen;
- Vrijwilligersorganisaties;
- Asielzoekers/opvangcentra;

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Laagopgeleiden (tot niveau startkwalificatie, waaronder o.a. laaggeletterden, (oudere) digibeten, ouders met kinderen).



Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 2012 tot onbepaald.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Oefenen.nl is een startpunt voor mensen die interactief aan de slag willen met het verbeteren van hun basisvaardigheden. Op de oefenportal oefenen mensen op een informele manier met taal, rekenen, internetten en omgaan met geld. Tegelijkertijd leren deelnemers over thema's als bijvoorbeeld werk, gezondheid en opvoeding. De materialen bestaan uit onlineoefeningen, beeldmateriaal, praktische werkboeken en ondersteunend materiaal in print. Het online oefenmateriaal staat bijeen op *Oefenen.nl* en is met één gebruikersnaam en wachtwoord toegankelijk gemaakt. De materialen zijn ontwikkeld voor individueel gebruik. Ze sluiten aan bij de leefwereld van volwassenen en inhoud is concreet en herkenbaar en gelieerd aan de dagelijkse praktijk, gericht op toepassing en weinig theoretisch.

Voor organisaties is er een Volgstelsel waarmee deelnemers begeleid kunnen worden en waarmee de begeleider inzicht heeft in vorderingen, waarin hij materiaal kan klaarzetten en zelfs leerroutes aan kan maken (waarmee hij cursorisch/methodisch kan werken), waarin hij kan communiceren via mail, chat en forum en waarin hij toegang krijgt tot ondersteunend materiaal zoals werkbladen en handleidingen.

Lessen die te trekken zijn

- De overgrote meerderheid van de deelnemers vindt dat ze met goed oefenmateriaal werkt. Zij bepalen zelf wanneer en hoe ze leren (zelfsturing) en ze geven aan het geleerde in het dagelijks leven te kunnen toepassen (transfermogelijkheden);

- Laagopgeleiden zijn zeker bereid zelf te werken aan hun ontwikkeling, maar hebben wat meer ondersteuning nodig;
- Er is grote behoefte aan online oefenmateriaal, vooral praktisch en contextrijk;
- De overheid neemt niet de verantwoordelijkheid om verandering teweeg te brengen waar het gaat om inzet van technologie.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.oefenen.nl
- www.etv.nl

Contactgegevens

Contactpersoon Ben Vaske
 E-mailadres b.vaske@etv.nl
 Telefoonnummer 070 7622 762

Nationale Skills Strategie

Skills Challenges workshop: exploring good practices



Talent Coaching

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het activeren van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Talent Coaching richt zich op het oefenen en ontwikkelen van vaardigheden in levens-echte situaties in plaats van in simulaties. Dat leidt tot een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Tevens wordt geanticipeerd op de participatiewet.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

In eerste instantie MBO'ers en Praktijkschoolleerlingen, maar daarnaast ook voor 'arbeidsmarkt' (onder andere daar waar participatiewet van toepassing is).

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Eerste pilot is afgelopen schooljaar succesvol afgerond. Tweede, uitgebreidere, pilot staat eerste helft van schooljaar 2016 / 2017 gepland. Het streven is om het initiatief vervolgens breder uit te rollen/aan te bieden.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

MBO 4 studenten van de opleiding Facilitair leidinggevende oefenen vaardigheden zoals coachen, begeleiden, aansturen e.d. in een levensechte situatie doordat zij worden gekoppeld aan Praktijkschoolleerlingen. Ze gaan de Pro leerlingen begeleiden bij het maken van een digitaal portfolio (waarin 'promotiefilmpje' van leerling is



opgenomen). Zowel Pro leerlingen als MBO'ers onderscheiden zich op deze manier van medeleerlingen, -studenten met dezelfde opleiding; het vergroot hun kansen op de arbeidsmarkt.

Lessen die te trekken zijn

- Onderwijs moet zich beter richten op (vraag/behoefte) arbeidsmarkt;
- Onderwijs moet op zoek naar mogelijkheden om vaardigheden van studenten in levensechte situaties te oefenen.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.leraar24.nl/video/6313/talentcoaching#tab=0

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Marja van der Velden |
| E-mailadres | marvelden@planet.nl |
| Telefoonnummer | 06 2257 0505 |

Apptitude

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het effectief benutten van skills;
- Het activeren van skills;
- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Apptitude richt zich op het ontwikkelen van de 10 belangrijkste competenties voor jongeren. Competenties waar werkgevers van zeggen dat ze jongeren niet aannemen of snel weer ontslaan, omdat jongeren deze competenties slecht ontwikkeld hebben. De competenties zijn geselecteerd op basis van onderzoek door KU Leuven. Onderzoek is uitgevoerd onder jongeren en werkgevers in de Benelux en Frankrijk.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen;
- Bedrijven / brancheverenigingen;
- Gemeenten / provincie;
- Intermediairs.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Ter bestrijding van jeugdwerkloosheid, dit is een internationaal project. Als het instrument eind 2017 klaar is zullen wij alle stakeholders, UWV, Gemeenten en de uitzendbranche hierbij betrekken t.b.v. de uitrol.



Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Ontwikkeling van 2016 tot eind 2017, implementatie vanaf eind 2017.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

De 10 soft skills waarbij de discrepantie tussen de mening van jongeren en werkgevers het grootst is, vormen dan ook de basis voor de ontwikkeling van een digitale applicatie voor jongeren die in maart 2017 gelanceerd zal worden. Deze applicatie moet jongeren bewustmaken van het feit dat deze 10 soft skills van essentieel belang zijn om een baan te vinden en te behouden.

Tools die ontwikkeld zijn

- E-Portfolio met skills meting (www.haalmeeruitjewerk.nl);
- E-learning, skills ontwikkeling voor lager opgeleiden (www.stoof-online.nl/tools/aan-de-slag-blijven);
- Apptitude in ontwikkeling gebaseerd op onderzoek KU Leuven naar kijk op human skills door werkgevers en jongeren (www.stoof-online.nl/tools/app-titude);
- Empowerment, versterken van laag opgeleide uitzendkrachten die langer werkzoekend zijn (www.stoof-online.nl/tools/empowerment);
- Scholingsvoucher, de uitzendkracht mag zelf een arbeidsmarkt relevante opleiding kiezen om zo te bewerkstelligen dat ze leren leuk gaan vinden en zelf regie gaan nemen (www.stoof-online.nl/tegenwoordelingen/scholingsvoucher);
- Taalvaardigheid is van groot belang, 100.000 uitzendkrachten zijn niet taalvaardig genoeg (www.stoof-online.nl/tools/taalvaardigheid).

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.stoof-online.nl/tools/app-titude

Contactgegevens

Contactpersoon Adriana Stel
E-mailadres stel@stoof-online.nl
Telefoonnummer 06 2299 2596

Nationale Skills Strategie

Skills Challenges workshop: exploring good practices



Flexibel maatwerk voor volwassenen

met behulp van de ECVET methodiek

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het effectief benutten van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

ECVET staat voor European Creditsystem for Vocational Education and Training. In verschillende ECVET-projecten wordt in Nederland onderzocht hoe ECVET-eenheden (delen van kwalificaties) kunnen worden ingezet om mensen efficiënter van werk naar werk te helpen. Belangrijk aspect is dat de competenties die mensen op velerlei wijze hebben verworven in kaart worden gebracht en vervolgens worden erkend en gevalideerd.

De vraag van de werkgever is hierbij leidend: de werkgever stelt zelf de meetlat samen waaraan de competenties van werknemers worden getoetst. Een ECVET-meetlat bestaat bijvoorbeeld uit onderdelen van verschillende mbo-kwalificatiedossiers aangevuld met de eisen die de werkgever zelf in een functieprofiel stelt. Verder wordt in deze standaard de link gelegd met EQF en NLQF.

Werknemers krijgen op deze manier de kans om

- Hun competenties in kaart te brengen in relatie tot (delen van) een kwalificatie (0-meting);
- Delen van een kwalificatie aan te tonen op basis van validering en/of maatwerk in de vorm van een deelcertificaat;
- Een diploma te behalen volgens het 'blokkendoos' model. Een manier die past bij de reeds aanwezige werkervaring, de thuis/werk/privésituatie.



Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen;
- Bedrijven / brancheverenigingen.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Volwassenen, werkenden, leerlingen speciaal onderwijs en praktijkonderwijs die willen uitstromen naar de arbeidsmarkt.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

ECVET in de gezondheidszorg

De ECVET-projecten in de (gehandicapten-)zorg hebben goede ervaringen laten zien in het efficiënt opleiden. In één van de projecten, bij ASVZ, is gebleken dat het mogelijk is om de opleidingsduur voor Maatschappelijke zorg GHZ niveau 4 voor een aantal deelnemers van 3 jaar terug te brengen tot 9 maanden. Door ASVZ is bij de start zorgvuldig gekeken welke medewerkers aan de projecten zouden deelnemen op basis van een door hen gemaakte inschatting van een mogelijke verkorte opleidingsduur. Het overleg met ASVZ, het betreffende ROC, haar examencommissie, de EVC-aanbieder en het team van het Partnerschap LLL heeft in de voorbereidingsfase tijd gevraagd om uiteindelijk tot tijdwinst te komen in de uitvoeringsfase.

ECVET in de installatietechniek

De ECVET-methodiek is met succes toegepast voor werknemers in de technische installatiebranche. In een geslaagde pilot hebben OTIB, het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Technisch Installatie Bedrijf, en ITN Installatietechniek de

toegevoegde waarde van ECVET aangetoond. Daarmee is de pilot een belangrijke stap in de implementatie van de ECVET-methodiek in Nederland. De pilot is medegefinancierd door OTIB en ITN en mogelijk gemaakt door het Nederlands Partnerschap Leven Lang Leren (www.NPLLL.nl). Voor de coördinatie en de uitvoering is samengewerkt met RBO en EVC Dienstencentrum.

ITN Installatietechniek heeft de ECVET-methodiek benut om bij een deel van de utiliteitsmonteurs van het bedrijf te toetsen of zij op het gewenste niveau functioneren. Deze 0-meting vormt de basis voor de verdere loopbaanontwikkeling binnen het bedrijf. Op donderdag 2 juni ontvingen de 28 deelnemende monteurs van ITN hun ECVET-certificaten. Alle deelnemende monteurs blijken op het gewenste niveau of op een hoger niveau te functioneren. De deelnemers aan de pilot kunnen ervoor kiezen om hun ECVET-certificaten via MBO Amersfoort te verzilveren in een mbo-diploma of om aanvullende maatwerkopleiding te volgen via ROC A12/UPGRADE of MBO Amersfoort. In oktober starten OTIB en ITN samen met RBO, EVC Dienstencentrum en de andere partners een tweede ECVET-pilot voor de binnendienst utiliteit projectmedewerkers van het bedrijf.

ECVET in de uitzendbranche

Een project is uitgevoerd bij Marfo. Marfo is een bedrijf gevestigd in Lelystad dat op grote schaal maaltijden bereidt en verpakt voor bijvoorbeeld vliegtuigmaatschappijen of ziekenhuizen. Zij hebben structureel veel uitzendkrachten in dienst en werken hiervoor samen met uitzendbureau In Person. De uitzendkrachten werken voornamelijk aan de band als productiemedewerker bij de verpakking van maaltijden, maar kunnen ook in het magazijn of de keukens werken. Deze groep flexkrachten leert veel in het werk, maar krijgt dit vaak niet erkend. Met deze pilot creëren we deze mogelijkheid voor erkenning en certificering van een groep van ongeveer 16 uitzendkrachten! Met deze certificaten kunnen uitzendkrachten laten zien wat ze geleerd hebben op hun werk en wat ze waard zijn. Dit als basis voor verdere loopbaanontwikkeling en stimulans voor leven lang leren.

Lessen die te trekken zijn

- Werkgevers hebben behoefte aan flexibele standaarden als basis voor validering en maatwerk van werknemers;
- De ecvet aanpak maakt het mogelijk om werknemers op een efficiënte wijze van werk naar werk te helpen;
- De projecten laten zien dat het mogelijk is om voor werknemers inzichtelijk te maken wat ze kunnen en dat dit gecertificeerd kan worden. Dit maakt deze groep kansrijker op de arbeidsmarkt;
- Het is niet altijd nodig om een diploma te halen. Er is behoefte aan landelijk of door de branche erkende certificaten met waarde op de arbeidsmarkt;
- Door een goede ketensamenwerking tussen werkgever, onderwijsinstelling en EVC-aanbieder (verantwoordelijk voor de validering) is het mogelijk om tot verzilvering (vrijstelling) en maatwerk opleidingen te komen.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.nplll.nl/
- www.nationaal-kenniscentrum-ecv.nl/ecv-professionals/nieuws/189-ecv-voor-van-werk-naar-werk-ecvet-pilots-in-de-zorg
- www.canonberoepsonderwijs.nl/ECVET-als-bijdrage-aan-Leven-lang-leren

Contactgegevens

| | | |
|----------------|--|--|
| Contactpersoon | Tijs Pijls | Marijke Dashorst |
| E-mailadres | tpijls@cinop.nl | marijke.dashorst@hotmail.com |
| Telefoonnummer | 06 1001 5878 | 06 5204 0906 |

Voorbeelden MBO raad

Vanuit het MBO zijn een aantal goede voorbeelden te noemen op het gebied van Leven lang Leren ('LLL'). Afhankelijk van de regionale setting pakken scholen LLL op verschillende wijze op. MBO-instellingen zijn er niet alleen voor het initieel onderwijs, maar in toenemende mate ook voor het post initieel onderwijs.

Deze goede voorbeelden LLL zijn o.a. te vinden bij: het Noorderpoort College (bijv. GOA publiek), Alfa College (lectoraat duurzame inzetbaarheid, plus diverse projecten specifiek ook op MBO 2 niveau), Friesland College i.s.m. Friese Poort (Modulair onderwijs voor volwassenen, praktijkroute voor volwassenen), ROC van Twente (bij en omscholing voor volwassenen, traject voor vluchtelingen i.s.m. gemeente), Gilde opleidingen (gepersonaliseerde leerroutes), ROC Leeuwenborgh (flexibilisering mbo voor volwassenen), ROC Mondriaan (Menskracht 7), ROC A12 (volwassenloket), Deltion (EVC en validering).

Het bovenstaand lijstje is zeker niet uitputtend, maar geeft een beeld van enkele initiatieven. Mocht u de behoefte hebben om enkele goede voorbeelden nader te verkennen dan is de MBO Raad graag bereid om u in contact te brengen met de betreffende MBO-instelling.

De MBO Raad (MBO Diensten) is zojuist gestart om een aantal 'good practices' in kaart te brengen van procedures voor het 'erkennen leer- en werkervaringen / vrijstellingen en aansluitend maatwerk'. Dat onderzoek naar good practices is deze maand gestart. De resultaten daarvan zijn beschikbaar in het najaar.

Daarnaast is tijdens de derde dialoogbijeenkomst een aantal keer gerefereerd aan het KBA onderzoek waarin een zorgelijke ontwikkeling wordt geschetst van 138.000 jonge volwassenen die weer aan werk / scholing geholpen moeten worden (ze zitten nu thuis op de bank, zonder werk en zonder scholing). Dit onderzoek is te downloaden via: www.kbanijmegen.nl/doc/pdf/Perspectief_23-plus.pdf



Contactgegevens

Contactpersoon Pia Deveneijns
E-mailadres p.deveneijns@mboraad.nl
Telefoonnummer 06 5027 2670



FNV Loopbaanadvies

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het doel van FNV Loopbaanadvies is mensen inzicht geven in waar ze staan in hun loopbaan, waar hun krachten liggen en welke mogelijke stappen ze daarin kunnen zetten.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Het project is ontwikkeld in samenwerking met sectoren en verschillende intermediairs, waarna het is doorverwezen naar leerloketten, opleidingen en EVC-aanbieders.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

In de eerste instantie voor werknemers/werkzoekenden die lid zijn van de FNV. Soms wordt samengewerkt met bedrijven en wordt de dienstverlening aan alle werknemers die hier behoefte aan hebben aangeboden. De kosten van de dienstverlening worden dan vergoed door het bedrijf.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Onbepaald, de dienstverlening is klein begonnen in 7 regio's en wordt komende jaren uitgebreid naar 35 arbeidsmarktregio's.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

FNV Loopbaanadvies bestaat uit een spreekuur, workshops en trainingen. FNV Loopbaanadvies is bestemd voor leden, door leden. In deze eerste lijnsvoorziening fungeren deskundige adviseurs, speciaal opgeleide leden van de FNV als loopbaanad-



viseur. Het spreekuur is een laagdrempelige eerste oriëntatie voor mensen die binnen hun bedrijf niet de mogelijkheid hebben om aan hun loopbaan te werken. En hun eigen mogelijkheden in een veilige, onafhankelijke omgeving willen ontdekken. Het spreekuur is voor werkzoekenden en werkenden. Bezoekers hebben alle opleidingsniveaus. Vaak is de rode draad dat men een onvolledig beeld heeft van de eigen mogelijkheden. Naast het spreekuur zijn er ook verdiepende vervolgotrainingen en workshops gericht op persoonlijke groei (zoals toe aan ander werk, loopbaanoriëntatie, persoonlijke effectiviteit, solliciteren en netwerken). De trainingen (meestal over 3 dagen verspreid) richten zich op het ontdekken van persoonlijke kwaliteiten/ambities en op het ontwikkelen van vaardigheden. Uitgangspunt is dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor hun loopbaan, onafhankelijk van de belangen van de werkgever.

Lessen die te trekken zijn

FNV Loopbaanadvies voldoet aan een behoefte omdat het laagdrempelig is onafhankelijk. De loopbaanadviseurs zijn professionele kaderleden die naast de werknemer staan en geen andere belangen hebben. Uit evaluatie blijkt dat ook het succes te zijn. Veel werknemers durven met hun loopbaanvragen niet naar hun werkgevers of leidinggevenden te stappen. Met name werknemers met een meer kwetsbare positie en ouderen. Onafhankelijk loopbaanadvies biedt die veiligheid wel.

Contactgegevens

Contactpersoon Eszter de Kleine
E-mailadres e.dekleine@fnv.nl
Telefoonnummer 06 2239 5543

Ondernemerschapsonderwijs via Stichting Jong Ondernemen



Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Om goed te functioneren in een snel veranderende arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat jongeren een ondernemende houding ontwikkelen. Zo kunnen ze inspelen op de veranderingen op de arbeidsmarkt en weten ze waar hun talenten liggen. Het doel van de programma's van Jong Ondernemen is niet het opleiden tot ondernemer, maar met ondernemerschap als middel jongeren laten ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen, zodat ze klaar zijn voor hun toekomstige rol als baanbrekende ondernemer of ondernemende werknemer.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Initiatiefnemer(s)

- VNO-NCW;
- MKB-Nederland;
- ABN AMRO.

Met steun van het Ministerie van Economische Zaken, Kamer van Koophandel en Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants.

Huidige betrokken partijen

- Onderwijsinstellingen (714 scholen, alle niveaus);
- Bedrijven / brancheverenigingen (tientallen sponsors en 1.500 professionals);
- Gemeenten / provincie.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Jong Ondernemen biedt vijf ondernemerschapsprogramma's en verschillende projecten aan voor de leeftijden 10 tot 25 jaar:

- BizWorld: groep 7 & 8 van basisschool;
- YES!:: onderbouw VO & MBO;
- Junior Company: bovenbouw VO;
- Student Company: MBO/HBO/WO;
- Zeker van je Zaak: MBO.

Bereik in 2015/2016: 55.000 leerlingen/studenten.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 22 augustus 1990 tot heden.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

- BizWorld: Ondernemersspel waarin leerlingen de basisbeginselen ontdekken van een bedrijf en de economie (4 dagdelen);
- YES!:: In een beschermde omgeving maken leerlingen kennis met ondernemen. Leerlingen verkopen in teamverband hun product aan echte klanten (11 lessen);
- Junior Company: Leerlingen richten samen een eigen bedrijf op, met echte producten, echt geld en echte klanten. Ze leren alle onderdelen kennen van het runnen van een eigen bedrijf (6 tot 10 maanden);
- Student Company: Studenten starten in teamverband een eigen bedrijf, waarbij ze doelgericht werken aan succes. Een uitdagende periode waarbij de studenten ervaren wat het inhoudt om een eigen bedrijf te runnen (6 tot 10 maanden);

- Zeker van je Zaak: De student onderzoekt de mogelijkheden voor het starten van een eigen zaak. Aan het einde van het programma weet de student of hij zich wil inschrijven bij de KvK (4 maanden).

Lessen die te trekken zijn

In 2016 is de impact van het programma Student Company onderzocht door de TU Eindhoven. Op de lange termijn heeft het programma vier belangrijke effecten:

1. Deelname aan Student Company verkort significant de tijd tot het vinden van een eerste baan;
2. Deelname aan Student Company verkleint de kans op werkloosheid;
3. Deelname aan Student Company vergroot de kans op een managementfunctie;
4. Deelname aan Student Company vergroot de tijdsbesteding aan nieuwe initiatieven.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.jongondernemen.nl
- www.jongondernemen.nl/ondernemerschapsprogrammas
- www.jongondernemen.nl/projecten
- www.jongondernemen.nl/tueindhoven

Contactgegevens

Contactpersoon Loek Zanders
E-mailadres loek@jongondernemen.nl
Telefoonnummer 070 3490 150

Nationale Skills Strategie



Project Verlieskunde

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het versterken van skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

De inzet van het project Verlieskunde is het leren omgaan (copingfactor) met verlies van werk op zodanige wijze dat je verder kunt met je leven met een goede herinnering aan het verlorene; opdat mensen daarna betere en gerichtere keuzes kunnen maken voor nieuwe stappen in hun loopbaan en de benodigde scholing die daarvoor nodig is.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Gemeenten / provincie;
- UWV.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

WWers tot een half jaar WW.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 2017 tot 2020.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

De mogelijkheid en noodzaak van het volgen van scholing, gericht op een andere baan omdat zijn of haar functie verdwijnt, kan mensen gevoelens van verlies geven. Onzekerheden over de toekomst dringen zich op. De bestaande zekerheden met betrekking tot het bestaande werk zoals controlegevoelens, identiteit, rechtvaardigheid worden aangetast. Daardoor kan men een pas op de plaats gaan maken en is moeilijker in staat zich een nieuwe werktoekomst te verbeelden en naar toe te



werken. De deelnemer kan daardoor geen of moeilijke keuze in het scholingsaanbod maken om naar een nieuwe werktoekomst toe te werken.

Het aanbod van (om)scholing wordt als te snel ervaren omdat bij de deelnemer de emoties van verlies nog niet verwerkt zijn. Dit kan ervoor zorgen dat er geruime tijd over heen gaat voordat de deelnemer 'aan de bak' gaat.

Door te leren omgaan en zelf aandacht te besteden aan de emoties bij verandering en verlies van werk (leerproces) zal de deelnemer fysiek en geestelijk gezond blijven en deze inzichten gedurende zijn verdere werkzame leven kunnen inzetten.

Lessen die te trekken zijn

- Erkennen dat er emoties van verlies gevoeld worden bij deelnemers mbt scholing gericht op een nieuwe functie omdat de huidige functie verdwijnt;
- Aanbieden van praktische handreikingen 'Verlieskunde' voor het leren omgaan met emoties bij verandering en verlies;
- Aansluitend aanbod loopbaanadvies en scholingsaanbod/vrijwilligerswerk etc.;
- Passend werkperspectief.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.verlieskunde.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Angela Bottenberg (FNV) |
| E-mailadres | a.bottenberg@fnv-kiem.nl |
| Telefoonnummer | 06 5189 4814 |

FNV Metaal - Duurzame Inzetbaarheid

Bij welke uitdaging(en) sluit het voorbeeld het beste aan

Binnen de FNV is het team Duurzame Inzetbaarheid actief. Dit team werkt voor medewerkers (leden-en niet leden) die werkzaam zijn binnen de Metalektro, Metaal & Techniek en Motorvoertuigen. De activiteiten sluiten het beste aan bij het activeren en effectief benutten van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

In de kern is de inzet van FNV gericht op het ondersteunen van werknemers om hun inzetbaarheid en werkvermogen te behouden/vergroten. Daardoor wordt betrokkenheid, motivatie en plezier in het werk vergroot. Dit leidt tot innovatiekracht en werkzekerheid.

De inzet van de FNV is gericht op:

1. Bewustwording van het belang om je persoonlijk te ontwikkelen;
2. Medewerkers te stimuleren om in beweging te komen;
3. Medewerkers tools aanbieden om ook echt in beweging te komen (via workshop-aanbod gericht op skills en aanbod opleidingsvouchers).

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen, bijvoorbeeld Installatiewerk Nederland
- O&O fondsen waaronder OOM (Metaalbewerking), OTIB (Technische Installatiebranche), OOMT (Motorvoertuigen), A+O (Metalektro);
- Provincies bij ontwikkeling Servicepunten Techniek;
- Werkgeversorganisaties zoals Koninklijke Metaalunie, Bovag;
- Diverse bedrijven in samenwerking met Ondernemingsraad.



Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Voor medewerkers werkzaam in de Metaal & Techniek, Metalektro, Motorvoertuigen, Isolatie, Carrosserie.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Gedurende de looptijd van de cao's, het huidige project is medio 2014 gestart en loopt in ieder geval door tot 2018.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Het team Duurzame Inzetbaarheid van FNV:

- *Stimuleert* werknemers en werkgevers tot blijvend leren;
- *Stimuleert* werknemers om na te denken over hun loopbaan;
- *Werkt aan 21ste eeuwse skills* via diverse workshops;
- *Werkt aan bewustwording* over technologische vernieuwing en duurzame inzetbaarheid;
- *Werkt samen* met Ambassadeurs Duurzame Inzetbaarheid binnen bedrijven;
- *Helpt werknemers* die hun werk verliezen door o.a. faillissementen.

Enkele concrete activiteiten

- Stimuleren code Duurzaam Marktgedrag;
- Uitvoeren 'Pub quiz' voor jongeren;
- Workshops gericht op ontwikkeling skills;
- Loopbaancoaching;
- Aanbieden opleidingsvouchers;
- Workshops over nieuwe technologie en duurzame inzetbaarheid.

Lessen die te trekken zijn

- Leren van elkaar helpt;
- Samenwerking tussen 'partijen' helpt;
- Aandacht voor bewustwording is en blijft belangrijk;
- Veel concrete instrumenten beschikbaar. Het blijft een uitdaging om medewerkers en bedrijven 'in beweging' te krijgen.

Contactgegevens

Contactpersoon Stijn de Geus
E-mailadres stijn.degeus@fnv.nl
Telefoonnummer 06 1088 7105

Nationale Skills Strategie

Skills Challenges workshop: exploring good practices



Rotterdam Vakmanstad (RVS)

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het activeren van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Rotterdam Vakmanstad (RVS) is een innovatief onderwijsprogramma ontwikkeld door de Rotterdamse filosoof Henk Oosterling. RVS richt zich specifiek op kinderen in achterstandswijken met een lage SES en veel 'sociale stress'. Zij krijgen later vaker te maken met afstroom, voortijdig schoolverlaten en schoolverzuim. RVS wordt uitgevoerd op basisscholen, i.s.m. verschillende partnerorganisaties. RVS wil bijdragen aan het verbeteren van de sociale en emotionele ontwikkeling van kinderen en ze ondersteunen in het maken van de juiste keuze voor hun vervolgopleiding.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Vier Rotterdamse basisscholen;
- VNO NCW Rotterdam, De Club van Rotterdam (vereniging voor 100 Rotterdamse bedrijven);
- Gemeente Rotterdam;
- Stichting BOOR, Stichting RVKO;
- Stichting De Verre Bergen, Stichting Vogelgezang.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Het programma richt zich specifiek op basisschoolkinderen in achterstandswijken met een lage SES en veel 'sociale stress'. Tevens richt het programma zich op deelnemende scholen en ouders van leerlingen.



Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 1 juli 2016 tot 30 juni 2020 (vervolg op eerste 4 jaar vanaf 2012).

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Ruim 1.300 basisschoolleerlingen krijgen wekelijks vijf uur het integrale programma van RVS aangeboden in het basisonderwijs van groep 1 t/m groep 8, bovenop het reguliere lesaanbod. Het programma Fysieke Integriteit (FI) van RVS bestaat uit vijf leerlijnen (denklijn, technieklijn, gezondlijn, sportlijn en groenlijn). De kinderen krijgen dus 5 uur per week extra les (filosofieles, techniek, koken, judo en tuinieren). Dit moet leiden tot een betere sociaal-emotionele ontwikkeling en een goede profiel- en schoolkeuze die past bij de capaciteiten en interesse van de leerling.

Lessen die te trekken zijn

Soft skills; verschillende studies laten zien dat sociaal emotionele vaardigheden of zogenaamde soft skills even belangrijk zijn voor het succesvol doorlopen van de onderwijs- en arbeidsloopbaan als het IQ. Omdat soft skills in vergelijking met IQ goed ontwikkelbaar zijn, bevelen de verschillende onderzoekers zelf aan te investeren in interventies gericht op de ontwikkeling van life skills, vooral bij kinderen en jongeren. Soft skills (ook wel life skills, personality skills of noncognitive skills genoemd) zijn die vaardigheden en eigenschappen die ervoor kunnen zorgen dat mensen succes hebben in verschillende levensdomeinen, zoals het onderwijs, het sociale leven (vrienden en familie), de lichamelijke gezondheid en de arbeidsmarkt. Soft skills helpen mensen vooral bij het omgaan met onverwachte of lastige situaties.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.vakmanstad.nl

Contactgegevens

Contactpersoon Rachid el Ousrouti
E-mailadres rachid@vakmanstad.nl
Telefoonnummer 010 4408 505 / 06 2062 2606

Nationale Skills Strategie

Skills Challenges workshop: exploring good practices



Bedrijfstakschool Anton Tjldink

Bedrijfstakschool Anton Tjldink is een initiatief van het regionale bedrijfsleven uit de Achterhoek om (potentiële) werknemers toe te rusten voor hun functie en mee te laten groeien met ontwikkelingen.

De school is ontstaan vanuit het bedrijfsleven: een aantal ondernemers heeft in de jaren 80 van de vorige eeuw de handen ineengeslagen en is zelf gaan opleiden. Er zijn inmiddels ruim 80 lidbedrijven, allemaal metaalbedrijven uit de regio (veelal MKB).

De school biedt opleidingen aan op MBO 1 en 2 (eigenlijk vaak MBO 2+) niveau, zowel BOL als BBL. Deze opleidingen worden gegeven in samenwerking met het Graafschap College (ROC). Daarnaast verzorgt Anton Tjldink opleidingen voor zij-instromers. In dit kader zijn er contacten met intermediairs en UWV. Ook kunnen werknemers (van de lidbedrijven) bij bedrijfstakschool Anton Tjldink terecht voor bijscholing. In- en uitstroom is het hele jaar door mogelijk (dus geen vaste momenten). Het zijn inmiddels allemaal maatwerkopleidingen, afgestemd op de cursist en op de behoefte van de aangesloten bedrijven.

De school richt zich op 3 pijlers binnen metaal

- Metaalbewerking;
- Verspaning;
- Mechatronica.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.atschool.nl



Bedrijfstakschool Anton Tjldink

Contactgegevens

Dit initiatief is aangedragen door Lisan van den Beukel, zelf niet werkzaam bij de Bedrijfstakschool Anton Tjldink, maar bij het UWV.

Contactpersoon Lisan van den Beukel
E-mailadres lisan.vandenbeukel@uwv.nl
Telefoonnummer 020 6873 776 / 06 1176 1791

Zoetwaren online

Zoetwaren online is bedoeld voor bedrijven en medewerkers in de zoetwarensector. Medewerkers van de afdelingen productie, techniek, inpak en logistiek zonder startkwalificatieniveau (MBO 2) of zonder vakkennis in de zoetwarensector. Het gaat met name om de niet erkend geschoolde dan wel niet gericht geschoolde werknemer in de zoetwarenbranche. Bedrijven die afdragen aan het Sociaal Fonds Zoetwaren kunnen kosteloos gebruik maken van Zoetwaren online.

In de zoetwarensector (koek en snoep) hebben sociale partners geïnvesteerd in de ontwikkeling van een maatwerk scholingstraject. Het project is ontwikkeld en wordt uitgevoerd door Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven SBB (voorheen Aequor) en de Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie SOL, samen met deskundigen uit diverse koek & snoep bedrijven. De werknemer wordt in eerste instantie geschoold op mbo-niveau 1 en 2, naderhand is doorgroei naar niveau 3 en 4 mogelijk.

Kernelementen

- Via internet zijn lesmateriaal en toetsen beschikbaar;
- In de werkomgeving wordt een praktijkprogramma uitgevoerd;
- Individuele werknemers kunnen een EVC-procedure doorlopen.

Zoetwaren online kan bij verschillende scholingsroutes worden ingezet

- BBL;
- Branche certificaat;
- Bedrijfsintern.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.zoetwaren-online.nl

zoetwaren.nl

Contactgegevens

Dit initiatief is aangedragen door Lisan van den Beukel, zelf niet werkzaam bij de Zoetwaren Online, maar bij het UWV.

Contactpersoon Lisan van den Beukel
E-mailadres lisan.vandenbeukel@uwv.nl
Telefoonnummer 020 6873 776 / 06 1176 1791



Hoger Bedrijfsdiploma (HBd)

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

Het Hoger Bedrijfsdiploma ('HBd') sluit eigenlijk op veel uitdagingen aan, als het gaat om twee doelgroepen:

- Werkenden die zich willen opscholen van niveau 4 (MBO) naar niveau 5 van het Nederlandse Kwalificatie Raamwerk (NLQF), maar dan met een opleidingstraject dat zowel goed is voor de functie (beroepscompetenties) als voor de individuele ontwikkeling (persoonscompetenties);
- Jongeren die een HBO-opleiding gaan doen, dreigen uit te vallen en via een gericht maatwerk-traject in het jaar dat ze nog ingeschreven staan, toch een via het NLQF gewaardeerd diploma kunnen behalen.

Het is dus voor de eerste groep het benutten van reeds verworven skills en het activeren van nieuwe, om te kunnen voldoen aan de eisen van een baan op een hoger niveau of aan de nieuwe competenties die de arbeidsmarkt vraagt.

Voor de tweede groep is het HBd gericht op het benutten van de skills (kennis, vaardigheden) die toch al zijn verworven en anders via een niet-begeleide uitstap uit het hbo verloren gaan resp. niet de waardering krijgen die wel mogelijk is.

Het HBd versterkt het gehele onderwijssysteem nl. als een link tussen bedrijfsopleidingen (functie-gericht) en de Associate degree op niveau 5 binnen het hbo (persoonsgericht, conform de eisen die aan formeel onderwijs wordt gesteld.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het doel is op het continuüm van sterk op functies gerichte scholing (branches, beroepsgroepen e.d.) aan de ene kant en de Associate degree aan de andere kant (formeel, controle NVAO, hogescholen, eigen descriptor) in het midden daarvan een opleidingstype te hebben dat beide doelen dient. Het bevat zaken die nodig zijn voor



een (bestaande) functie en zaken die ook voor de persoon als werk-nemer of student en a.s. werknemer binnen het leven lang leren van belang zijn.

Het is de 'missing link' in het stelsel rond scholing, waarbij nu vanuit de overheid alleen de focus is gericht op het formele onderwijs en de invulling van andere vormen van scholing volledig aan de private markt wordt overgelaten. Flexibilisering van formeel onderwijs, zoals de overheid wil, is daarmee erg moeilijk te realiseren.

Het HBd is niet-formeel en niet-bekostigd, en zal dus in de private hoek zitten. Maar bekostigde hoge-scholen kunnen hiermee de brug slaan naar het werkveld, via spin-offs van hun opleidingen en te geven binnen hun niet-bekostigde onderdelen.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Leido heeft het voortouw genomen in 2013 en praat sinds die tijd met onderwijsinstellingen, branche-organisaties en andere partijen. Ook wordt overlegd met het Nationaal Coördinatiepunt van het NLQF, maar het is vooral wachten op de wettelijke verankering van het NLQF en ook toch wel de verdere uitrol van de Associate degree in ons land. De situatie is dat het gehele systeem is ontwikkeld, dat er al een register is, en dat in 2017 de verdere uitbouw van het HBd zal worden vormgegeven.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Zoals aangegeven is het bedoeld voor het flexibiliseren van leerwegen voor werknemers (binnen hun loopbaan, stappen zetten, leven lang leren) en jongeren die het hbo doen (dreigen uit te vallen en met het HBd toch met een relevant dossier het onderwijssysteem kunnen verlaten – om mogelijk later weer terug te keren...).

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Begonnen in 2013 en geen eindtijd.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

- Op de website voor het HBd is uitgebreide informatie te vinden. Hier aan de hand van bepaalde aspecten een omschrijving van wat het HBd is.
- Het HBd is een type opleiding die op niveau 5 van het NLQF kan worden geplaatst;
- Het gaat om een opleiding die in voltijd, deeltijd of duaal in 1,5 tot 2 jaar kan worden gedaan;
- De eerste vorm van het HBd is dat binnen een sector van het werkveld met de betrokken partijen wordt vastgesteld wat nodig is voor functies (beroepen, werkplekken, situaties...) op niveau 5, binnen de bedrijven die tot het werkveld behoren. Op basis daarvan wordt het programma opgesteld, in samenspraak met opleiders. Vervolgens wordt het programma ingeschaald via het NCP van het NLQF;
- De tweede vorm van het HBd is dat aanbieders van Associate degree-opleidingen (Ad) in samenspraak met het werkveld bezien welke competenties van een dergelijk programma nodig is voor bepaalde functies, en hoe deze kunnen worden aangevuld tot een eigen HBd-programma. Het is dan zo dat een bezitter van een HBd-diploma een substantieel deel aan vrijstellingen voor een Ad kan krijgen, als hij of zij dat wil voor de persoonlijke ontwikkeling;
- In beide gevallen wordt het HBd verzorgd in een flexibele setting (tijd, vorm, aanpak, lestijd, lesplaats e.d.), gebaseerd op de wensen van het werkveld. Het is een privaat traject, dus vandaar dat dit mogelijk is;
- HBd's staan in een register;
- Per sector is er een overlegorgaan van aanbieders van een HBd en de werkveldorganisaties. Deze borgen samen de actualiteit van het programma (1x per jaar bespreken wat zoal nieuwe ontwikkelingen binnen de sector zijn, te vertalen naar het HBd, 1x per jaar overleggen over wat in de vernieuwde HBd's is opgenomen). Op die wijze is er per jaar een moment waarop wordt bezien of een HBd nog aan alle eisen voldoet. Dat is voor formeel onderwijs een keer per zes jaar, voor het NLQF is dan een keer per vijf jaar;

- Het laten doen van een HBd komt voor rekening van het bedrijf en de werknemer zelf. Maar bezitters van een HBd kunnen op basis van de overlap met formele opleidingen (Ad, Bachelor) zelf bepalen of ze zich inschrijven voor een hogeschool om ook die graad te behalen. Zo kunnen de 'belangen' van beide partijen worden gediend.

Nog even kort over de jongere die het hbo doet en bijvoorbeeld in jaar 2 dreigt vast te lopen

- Deze student wordt halverwege het studiejaar 'gespot', en krijgt dan nog een semester lang een maatwerktraject;
- Een van de mogelijkheden is om te bezien op basis van wat al is behaald hoe een HBd (of een groot deel ervan) kan worden behaald, door in dat semester allerlei modules te volgen (kan ook uit andere studie jaren en andere opleidingen zijn, of via aparte trainingen). Op basis daarvan kan de betrokkene solliciteren bij bedrijven die functies hebben waarvoor een HBd handig is (en als niet alles nog is behaald, kan het HBd worden afgerond in het eerste werkjaar);
- Hiermee wordt uitval omgebogen naar een begeleid verlaten van het onderwijssysteem;
- Ook kan hiermee een structurele samenwerking tussen instelling en werkgevers worden ingevuld.

Er zijn meer details te geven, maar dan is een eigen conferentie handig.

Lessen die te trekken zijn

De belangrijkste les is dat het lastig is om het formele onderwijssysteem te flexibiliseren en op basis van de vraag van het werkveld naar gekwalificeerde personen (opscholen, instroom van studenten) maatwerk te leveren ten aanzien van onderwijs-trajecten. Het zijn of bedrijfsopleidingen of formele opleidingen zoals de Ad. Men praat over verschillende behoeftes, mogelijkheden en vormen van het verzorgen van scholing. De werelden liggen vaak ver uiteen, ondanks alle goede bedoelingen en inzet van mensen die mooie dingen tot stand weten te brengen.

Nationale Skills Strategie

Er is behoefte aan een structuur, met meerdere mogelijkheden om als onderwijs en bedrijfsleven samen te werken. Dan moeten er meerdere erkende types qua kwalificaties zijn. Denk aan de manier waarop landen als de VS (Community Colleges) hierop inspelen, gewoon omdat het noodzaak is voor de economie en de mensen zelf. Maar ook landen als Zwitserland en Duitsland hebben mooie voorbeelden van systemen waarbinnen jongeren en ouderen op basis van het formele onderwijssysteem hun weg weten te vinden. Zwitserland heeft een duidelijk motto: 'No dead ends in our system - for everyone, anytime'.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.hogerbedrijfsdiploma.nl
- www.leidoacademy.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Hans Daale |
| E-mailadres | info@leido.nl |
| Telefoonnummer | 06 1021 3508 |



Talentontwikkeling in het beroepsonderwijs

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

Het project Talentontwikkeling in het beroepsonderwijs sluit aan bij het versterken van het skills-systeem, door het formele onderwijssysteem op een beheerste wijze te gaan uitbouwen naar een systeem waarin werkveld en hogescholen meer mogelijkheden krijgen om onderwijs op maat te bieden.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het probleem is dat ons formele onderwijssysteem is gebaseerd op een wetgeving die is ontstaan in de tijd dat mensen nog lang een baan in een bedrijf konden bezetten, met hier en daar wat scholing, maar niet noodzakelijkerwijs omdat de dynamiek in de economie daartoe aanleiding gaf. Leven lang Leren (LLL) is noodzaak, maar degenen die de aanzetten dienen te geven tot een nieuw systeem, komen voort uit het vroegere systeem. Het denken moet anders, de knop moet om.

Er moet een nieuwe wet voor het hbo komen, voor voltijd (is opleiding voor jongeren, maar die ook weten dat ze alleen maar start kunnen maken) en apart voor LLL. Experimenten met deeltijds en duaal HBO lopen stuk op formele eisen en kaders die passen bij het 'oude denken'. Er is veel uitval, men gaat selecteren, en dan vallen veel jongeren al voor de poort uit – en deze krijgen geen kans hun talenten te ontwikkelen. Deze aanpak 'gaat de verkeerde kant uit'.

Er is behoefte aan een 'staatssecretaris voor LLL'.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Er is een groep mensen uit het hbo en werkveld die onder de vlag van Leido studiereizen naar de VS heeft gemaakt. Deze mensen hebben het initiatief genomen voor een werkgroep om de wijze waarop LLL in de VS wordt ingevuld, denkend aan de behoefte



van de Community en het regionale bedrijfs-leven, en instellingen zoals Community Colleges daarop inspelen (met alle hobbels en valkuilen van dien).

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Voor iedereen die met LLL te maken heeft, te maken krijgt en te maken moet hebben.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Gestart in 2014 en geen tijdshorizon voor het initiatief.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Het betreft het in gang zetten van een beweging binnen het hbo en het werkveld rond het gebruiken van de benadering van de invulling van het onderwijssysteem, zoals dit o.a. in de VS (en ook andere landen zoals Zwitserland) wordt gebruikt door aanbieders van tweejarige beroepsopleidingen op niveau 5. Het beroepsonderwijs binnen het hoger onderwijs wil de groep op andere leest laten schoeien. Daarom zullen er activiteiten worden ontplooid om anderen te laten kennismaken met de gedachten die er leven.

Op 7 oktober is er de Dag van de Beroepskolom. Op 5 december is er een internationaal seminar in Rotterdam over het managen van instellingen zoals de Community Colleges. Keynote spreker is Jim Jacobs, President of Macomb Community College in Detroit, Michigan. Ook zullen er nieuwe studiereizen worden georganiseerd voor mensen die in talentontwikkeling geloven en dit binnen hun organisatie bespreekbaar willen en kunnen maken.

Lessen die te trekken zijn

LLL is in Nederland – met inzet van het formele en bekostigde onderwijs – te veel een papieren tijger met een dito aanpak, los van allerlei prima initiatieven. Nederland wil wel, mensen scholen zich heus wel, maar waar is de structurele, overkoepelende visie en de wet- en regelgeving die veel meer mogelijk maakt?

We moeten meer leren van andere landen, en niet lekker Hollands eigenwijs zijn...

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.leidoacademy.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Hans Daale |
| E-mailadres | info@leido.nl |
| Telefoonnummer | 06 1021 3508 |

Nationale Skills Strategie



Persooncertificatie en scholing

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

Persooncertificatie en scholing gaat vooral om het activeren van mensen om te scholen, het vernieuwen van skills en het aanleveren van nieuwe skills. Op die manier versterken we ook het gehele systeem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Veel werkenden zien scholing die voor een functie nodig is, om te behouden of te verbreden, als mogelijk bedreigend: Gaat om een scholing voor een transitie, houd ik m'n baan wel als het niet lukt, is mijn baas ontevreden, enz. Scholing moet een natuurlijk onderdeel zijn van werken in een functie, die altijd aanpassingen nodig heeft. Dat kan door de scholing te koppelen aan de persoon en de noodzaak om nieuwe skills te verwerven.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Leido en SPONed, dat is een organisatie die zich bezighoudt met procedures rond certificeren van mensen.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

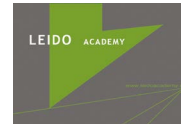
Het gaat om werkenden waarbij in principe voor de functie is vereist dat er periodiek wordt geschoold, om de functie actueel te kunnen blijven invullen, voor het heden en ook voor de nabije toekomst.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

We overleggen al sinds 2014 en promoten onze gedachten, dus geen einddatum.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Mensen in functies kunnen daarvoor een aantal thema's benoemen die typerend zijn voor hun functie (op basis van het competentie-profiel). Bij elk thema kan worden



bezien welke scholing daarvoor in principe nodig is. Om de drie jaar wordt gezien welke onderdelen (modules) van die scholing in de afgelopen periode is aangepast, en deze worden gevolgd om dat stuk scholing te updaten. Tevens wordt gezien welke nieuwe zaken rond die thema's aan het ontstaan zijn en op basis daarvan wordt aanvullende scholing gevolgd, ter voorbereiding op vernieuwingen binnen de (toekomstige) functie.

Dit geheel is aan de persoon verbonden – dus een 'certificering' van hem of haar (de bundel van certificaten voor de scholing per thema).

Lessen die te trekken zijn

De belangrijkste les dat het bedrijf erop kan vertrouwen dat de functionaris bij blijft in het vak en dat de werknemer automatisch de scholing kan en mag volgen.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.leidoacademy.nl
- www.sponed.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Hans Daale |
| E-mailadres | info@leido.nl |
| Telefoonnummer | 06 1021 3508 |

Certificering praktijkdocenten bij MBO en Associate degree

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

Certificering praktijkdocenten MBO en Associate degree gaat om het blijvend garanderen dat docenten die praktijkvakken geven of vanuit het werkveld worden ingezet, de meest actuele kennis bezitten en kunnen overbrengen. Het gaat dus om het versterken van het systeem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het probleem is dat veel bedrijven klagen over de actuele kennis van docenten als het gaat de zaken die rond het beroep spelen richting de toekomst. Daarnaast worden er ook mensen uit de praktijk ingezet maar ook die moeten wel over de actuele kennis rond ontwikkelingen bij het vak beschikken. In beide gevallen moet het worden aangetoond. Dit zit nu niet in de eisen rond het lerarenregister en ook is het geen speerpunt in de controle die kan worden uitgeoefend via het borgen van de kwaliteit.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

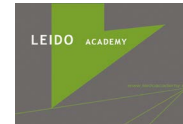
Leido en SPONed hebben de handen ineengeslagen om hiernaar te streven, gelet op de ervaringen die zijn opgedaan en op de verhalen van branches en bedrijven.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Het is bedoeld voor degenen waarvan wordt verwacht dat ze de praktijkcomponenten van MBO-opleidingen en de Associate degree-opleidingen goed invullen.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

We zijn begonnen in 2015 en we moeten dit permanent blijven doen.



Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Heel simpel gezegd betekent dat docenten op een bepaald moment via een specifieke procedure, gebaseerd op het certificeren van functionarissen in een duidelijk te beschrijven functie en de daarbij behorende werkzaamheden, kan aantonen over de meest actuele kennis te beschikken – en deze kan overbrengen bij studenten. Elke drie of vier jaar (nader te bepalen) dient deze procedure te worden herhaald, gericht op het opnieuw aantonen van de vereiste kennis. Zo niet, is er een noodzaak tot een gerichte bijscholing.

Lessen die te trekken zijn

Er lopen te veel docenten rond die niet kunnen worden verplicht zich bij te scholen. Op deze manier kan dit structureel worden aangepakt.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.leidoacademy.nl
- www.sponed.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Hans Daale |
| E-mailadres | info@leido.nl |
| Telefoonnummer | 06 1021 3508 |

Ontwikkelen module MBO en HBO: Creative Mobility

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

Hierbij gaat het om het aanleren van skills bij MBO- en HBO-studenten, gericht op het leren omgaan met 'de enige zekerheid n.l. dat niets na het hebben van een diploma zeker is'. Dus een voorbereiding op leven lang leren.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Jongeren moeten zich realiseren dat het diploma geen garantie meer is voor een baan en alles wat daarbij behoort. Een opleiding is vaak gericht op het laten behalen van een diploma.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Leido (ontwikkeling binnen een Europees project).

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Studenten in de laatste fase van mbo en hbo (Bachelor en Ad).

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Het idee is ontwikkeld in 2014-2015. Er is nog geen kans geweest om een netwerk op te zetten (staat op stapel voor 2017).

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Het gaat om een lesmodule (verplicht) waarbij men leert om te gaan met een situatie waarin niet meer kan worden gestreefd naar volledige werkgelegenheid, vaste banen, zekerheid en vaste inkomens e.d. Een bestaan (loopbaan) wordt dan ingericht met vier componenten: een vaste baan voor een paar dagen, een eigen bedrijfje (zzp)



voor de rest van de tijd ('flexibel te combineren'), het doen van vrijwilligerswerk (is ook netwerken) en het zorgen voor een ruileconomie (dingen gekocht, niet meer gebruiken en dan ruilen = is dus inkomen in natura). Tevens wordt ook gekeken naar de directe omgeving van iemand anders die ook aldus functioneert, zodat men elkaar kan aanvullen (community).

Lessen die te trekken zijn

Jongeren krijgen minder kansen en zijn afhankelijker van anderen. We moeten ze leren om verstandig op eigen benen te gaan staan.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.leidoacademy.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Hans Daale |
| E-mailadres | info@leido.nl |
| Telefoonnummer | 06 1021 3508 |

FC extra school voor volwasseneducatie

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het effectief benutten van skills;
- Het activeren van skills;
- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het doel van FC extra is tweeledig:

- Het opleiden van laagopgeleide volwassenen op de werkvloer, dicht bij de praktijk, dicht bij de leer- en werkervaring van de volwassenen;
- Volwassenen kwalificeren op MBO niveau.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen;
- Bedrijven;
- Gemeenten;

Het unieke is dat dit een samenwerking is in de regio met het ROC, met de gemeentes, met de bedrijven in de regio.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Voor laagopgeleide volwassenen.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

FC extra richt zich op (laagopgeleide) volwassenen. FC extra biedt maatwerk, leren op de werkvloer, gaat uit van de mogelijkheden die aansluiten bij de leer- en werkervaringen van de volwassenen. Uniek is de samenwerking met de vele partijen in de regio.



friesland college

Lessen die te trekken zijn

- Iedere volwassenen heeft een eigen aanpak nodig. Laagopgeleide, of mensen met een afstand van de arbeidsmarkt hebben andere aanpak nodig dan jongeren en/of hoger opgeleide volwassenen;
- Samenwerking in de regio levert win win situatie op en geeft veel energie.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.frieslandcollege.nl/fc-extra of mail naar fc-extra@fcroc.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | dhr. J.Eijssen (directeur FC extra) |
| E-mailadres | j.eijssen@fcroc.nl |
| Telefoonnummer | 06 5204 6528 |

Taal voor het Leven

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Taal voor het Leven heeft als doel dat iedereen kan meedoen in de maatschappij. Om goed mee te kunnen doen in de samenleving, moet je Nederlands kunnen spreken, lezen en schrijven. Je moet ook kunnen rekenen en omgaan met een computer. Taal is niet een doel, maar een middel. Het helpt mensen vooruit. Als je bijvoorbeeld een (online) sollicitatieformulier kunt invullen, is het gemakkelijker om een baan te vinden. Wie de bijsluiters van medicijnen begrijpt, loopt minder risico ze verkeerd in te nemen. En als je je (klein)kinderen kunt voorlezen, vergroot dat ook hun plezier en woordenschat. 2,5 miljoen Nederlanders van 16 jaar en ouder kunnen echter onvoldoende lezen, schrijven en/of rekenen om mee te kunnen doen.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is /uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen;
- Bedrijven / brancheverenigingen;
- Gemeenten / provincie;
- Intermediairs;
- Anders, nl.: zorginstellingen, welzijnsorganisaties, vrijwilligers

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Voor laaggeletterden, vrijwilligers en de hierboven genoemde organisaties.



Looptijd van het initiatief / voorbeeld

2012-2015 als pilot in zeven arbeidsmarktregio's, sinds 2016 landelijk als onderdeel van Tel mee met Taal, het gezamenlijke actieprogramma van de ministeries van OCW, SZW en VWS.

Korte omschrijving van het voorbeeld /initiatief

Gemeenten en organisaties die aan de slag willen met een effectieve lokale aanpak van laaggeletterdheid, kunnen gebruikmaken van het ondersteuningsprogramma Taal voor het Leven. Het programma helpt hen bij het duurzaam vinden, opleiden en volgen van mensen die moeite hebben met basisvaardigheden. Hiervoor zijn via pilots en samen met betrokken organisaties verschillende materialen en instrumenten ontwikkeld. Voorbeelden hiervan zijn samenwerkingsmodellen, Taalhuizen, screeningsinstrumenten als de Taal- en Digimeter, lesmaterialen en allerlei soorten trainingen en voortgangstoetsen om de kwaliteit van lesgeven aan laaggeletterden zo optimaal mogelijk te maken.

Gemeenten hebben een centrale rol in de lokale aanpak. Taal voor het Leven kan gemeenten ondersteunen bij de opbouw van een sterke(re) lokale infrastructuur. Ook kan het programma helpen effectief de doelgroep te vinden, op te leiden en te volgen in haar voortgang op taal- en participatieniveau.

Lessen die te trekken zijn

De resultaten van Taal voor het Leven maken duidelijk dat de basis voor het bereiken van substantiële aantallen deelnemers bestaat uit een kwalitatieve en brede samenwerking van partnerorganisaties, in combinatie met de inzet van de Taalmeter.

Benaderingen gericht op specifieke doelgroepen, zoals lesmateriaal gericht op thuisadministratie of het behalen van een VCA-certificaat, kunnen deze basis vervolgens verbreden. Een zogenaamd Taalhuis, een laagdrempelig en fysiek punt in de stad, is gewenst zodat mensen in hun buurt terecht kunnen voor advies en informatie.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.taalvoorhetleven.nl

Contactgegevens

Contactpersoon Jelle Vennik (projectleider Stichting Lezen & Schrijven)
E-mailadres jelle@lezenenschrijven.nl
Telefoonnummer 070 3108 901

Nationale Skills Strategie

Skills Challenges
workshop: exploring
good practices



K!X Works

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het effectief benutten van skills;
- Het activeren van skills;
- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het K!X Works programma is er op gericht om de toerusting van de deelnemer, in dit geval de nieuwkomers en vluchtelingen, richting de arbeidsmarkt te versterken.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Dit is een initiatief van Movisie en in opdracht van Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF).

Betrokken partijen

- Onderwijsinstellingen (ROC's en ISK's);
- Bedrijven / brancheverenigingen;
- Gemeenten / provincie.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Jonge vluchtelingen/nieuwkomers met een status. Ze zijn tussen de 13 en 23 jaar oud.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 1 oktober 2015 tot 30 september 2018.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Migratie in beweging



Europese Unie
het fonds voor asiel, migratie en
integratie

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Mensen empoweren, zelfinzicht geven en leren doelen te stellen draagt bij aan motivatie en inspiratie om een plek te bemachtigen in de samenleving. 'Meedoen' is daarom het motto van K!X Works. Door actief deel te nemen aan dit programma worden de kansen op een baan vergroot en de participatie in de samenleving bevorderd. Door middel van het inzetten van de beproefde K!X-methode (www.projectkix.nl) kunnen grote sprongen worden gemaakt en successen worden behaald. Indirect wordt schooluitval en jeugdwerkloosheid tegengegaan.

1. Aanpak

Dit doet K!X Works:

1. Verbetering van de soft-skills en werknemersvaardigheden;
2. Weerbaar maken van jongeren (t.o.v. discriminatie en teleurstelling);
3. Verbreding van de beroepshorizon;
4. Beroepsoriëntatie en beroepskeuze versterken.

De beproefde K!X-methode bestaat uit begeleiding, coaching & mentoring, trainingen, bedrijfsbezoeken, bezoeken aan opleidingen en gastlessen. K!X Works start in 2016 met een onderzoek en een inventarisatie. Link naar dit onderzoek: www.verwey-jonker.nl/publicaties/2016/onderwijs-en-doorstroom-arbeidsmarkt-nieuwkomers.

2. Wat doen de jongeren bij K!X Works?

De K!X Works-deelnemers ondernemen van alles. Ze bezoeken bedrijven en scholen. Ze werken aan vaardigheden als communiceren, presenteren en netwerken. De deelnemers worden een jaar lang intensief begeleid en getraind door Movisie én door vrijwilligers die zelf als vluchteling naar Nederland kwamen. Een coach uit het

bedrijfsleven helpt de jonge nieuwkomers bij het vergroten van hun netwerk. Aan het einde van het traject ontvangen de jongeren een certificaat.

Lessen die te trekken zijn

- Toeleiding naar arbeid via de reguliere wijze richting een baan, vrijwilligerswerk, een stage etc. is niet alleen een weg naar een werkende toekomst. Ook ondernemerschap is een goede weg voor een werkende toekomst in Nederland;
- Samenwerken met het bedrijfsleven is een uitdaging. De wil is er wel, maar de match nog onvoldoende;
- Investeren in de taal (en al heel vroeg bij binnenkomst in Nederland). Ook het Engels biedt grote kansen voor hoogopgeleiden in de technische beroepen;
- We moeten talenten benutten en kansen bieden aan vluchtelingen en nieuwkomers en daarnaast de andere werkzoekenden niet uit het oog verliezen;
- Verbinden van initiatieven zal bijdragen aan meer impact!
- Deel succesverhalen;
- Coaching en mentoring is een belangrijk middel naar succes.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.kixworks.nl en voor de methodiekbeschrijving www.movisie.nl/esi/kx.

Contactgegevens

Contactpersoon Jamal Chrifi (projectleider K!X Works)
E-mailadres j.chrifi@movisie.nl
Telefoonnummer 06 5544 0530

Nationale Skills Strategie



Nova College & 3D Makers Zone

Het onderstaand artikel (bron: <https://3dprint.com/130997/robot-amsterdam-stock/>) beschrijft hoe MBO studenten van het Nova College van diverse niveaus werken met nieuwe technologie, samen met bedrijven in de 3D Makers Zone in Haarlem.

Amsterdam Stock Exchange Disrupted - In a Good Way - By 3D Printed Robot

by Clare Scott | Apr 22, 2016 | 3D Printing, Robotics |

At the Amsterdam Stock Exchange, each day is begun with the sounding of a gong to mark the official start of the trading day. On April 21, the day began like any other – almost. As stock traders looked on, the gong was struck by a small, red and white 3D printed robot which gripped the mallet in a clamplike device as the assembled traders counted down. The robot bent over, hit the gong, and, if I'm not mistaken, looked pretty proud of itself as it took a bow.

The robot was created by a group of students from Nova College, an intermediate vocational education school in Haarlem. The project, sponsored by tech industry supplier RS Components, was conceived for the purpose of demonstrating that 3D printing and robotics, even in the hands of a group of intermediate students, can significantly disrupt major corporations and traditional manufacturing – and it was a success. A robot like the one the students designed would normally carry a price tag of about €100,000, a pretty major expense for even the most successful companies. The students' robot cost about €1,000 – and it only took two months to complete, thanks to the ingenuity and dedication with which they applied themselves to the project.



"Research and testing of these kinds of advanced robotics and 3D printing is usually associated with technical universities," Nova College instructor Tim van der Voord told 3D Print Magazine. "But even at the level of intermediate vocational education schools, disruptive technologies are applied without doubt. This generation of students has been raised in a digital world, is not afraid to take risks and innovates at full speed!"

The students had zero budget for the project, but 3D Makers Zone, which services industrial firms from a space in Haarlem with high-end 3D printers, gave them free access to all of its 3D printing equipment and materials, as well as hooking them up with RS Components for the non-3D printed parts. RS Components, a major multinational corporation that distributes electronics and other industrial tools in 32 countries, was happy to help. They offered the students €2,000 and told them to have at their online store, which the team did, purchasing servo motors, Arduino chips, Raspberry Pis, cables, batteries, ball bearings, a keyboard, and basic tools such as screws, nails and glue, with the total bill coming in at only €1,000.

"Sponsoring a team of students of the Nova College for that kind of project seemed like a logical step for RS Components," said Istwan Koning of RS Components. "Not only do we sell 3D printers, filaments and 3D software, we also service many technical educational facilities. We foresee a bright future for 3D printing which will result in a drastic change in the economy, not least for listed companies."

The finished robot, which sports the red logo of RS Components and somewhat resembles a little man with pincers for a head, was built over the course of two months at 3D Makers Zone. The students met a few times a week to brainstorm, design and

prototype, which they were able to do quickly with the FDM printers at 3D Makers Zone. The little robot, after several design tweaks and reprints, was able to flawlessly execute the commands the students programmed into it, as you can see below [zie: <https://youtu.be/3l8dVxPR8r8>].

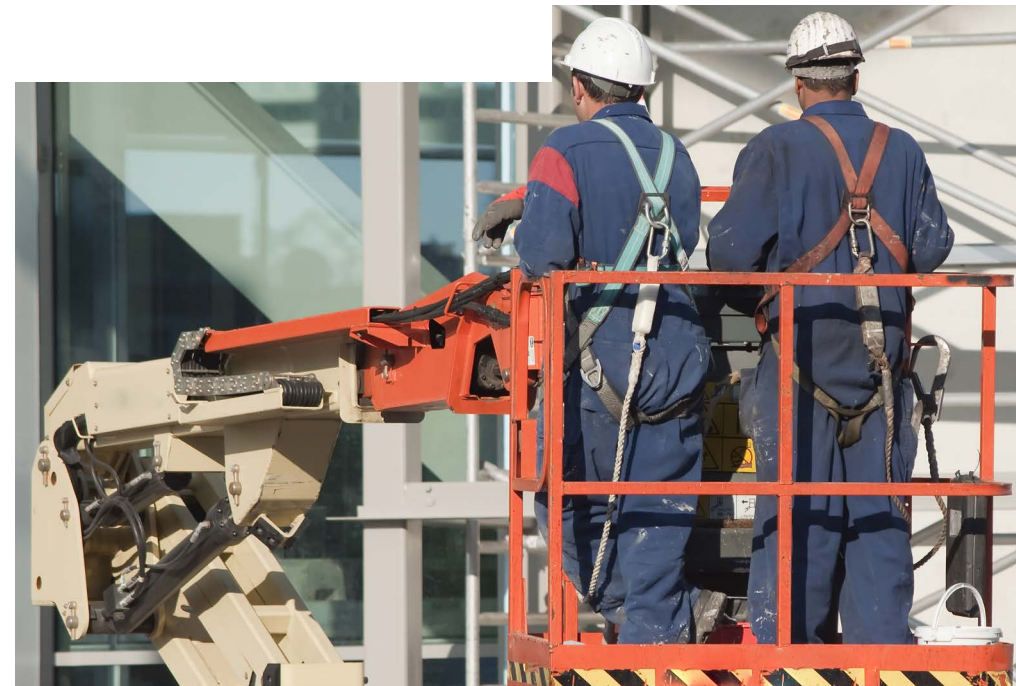
Having the robot's public debut be at the Amsterdam Stock Exchange was fitting, a literal and symbolic demonstration of the way technology is disrupting the economy and virtually all of business and industry. The chairman of the Stock Exchange was impressed, stating after the demonstration that he will be happy to fund any of the students' future start-ups.

"In our eyes, it makes perfect sense that students lead the revolution in the new making. As traditional companies find it harder and harder to change their thinking as well as their acting in applying new technologies, students do not have that problem," said Maarten Verkoren of 3D Makers Zone. "At the 3D Makers Zone we try and take companies by the hand to guide them in the possibilities and applications of 3D printing, robotics, Internet of Things and other disruptive technologies every day. Students serve as an important added value in this process as they have no drawbacks in thinking in innovation and progress. They love using these kinds of technologies as the solution for problems and that's why we love working with them in helping our clients. We work for companies in aerospace, infrastructure, construction, medical and other fields that have come to realize they need to accelerate their innovation pace in order to keep up and keep existing. Both defensively and offensively."

Hopefully, seeing the students and their robot in action at the stock exchange will have inspired at least one business leader to begin thinking about implementing new technology – as well as looking to young people as valuable contributors to the future of every industry. You can see the robot's ceremonial debut below [zie: <https://youtu.be/LyYny3INGGo>]. Discuss this surprising news in the 3D Printed Robot Sounds Gong at Amsterdam Stock Exchange forum over at 3DPB.com.

Contactgegevens

Contactpersoon Ed van den Berg (Lid College van Bestuur Nova College)
E-mailadres eberg@novacollege.nl
Telefoonnummer 023 5302 095



MBO-programma i.c.m. EVC

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Binnen de financiële sector verdwijnen veel MBO-banen vanwege automatisering. Veel medewerkers werken op MBO-niveau, maar beschikken niet over een MBO-diploma, welke geldt als (minimale) startkwalificatie voor de arbeidsmarkt. Met het MBO-programma stelt Achmea medewerkers in de gelegenheid om versneld dit diploma te behalen. Samen met het NCOI is hiertoe een speciaal opleidingsprogramma ontwikkeld, waarbij erkenning van eerder verworven competenties kan leiden tot vrijstellingen in het programma. De stage wordt gewoon op het werk ingevuld. Met het MBO-diploma versterkt de doelgroep zijn employability en de positie op de arbeidsmarkt, terwijl de baanzekerheid in het eigen bedrijf/sector aan het afnemen is.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Onderwijsinstellingen.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Medewerkers die werken op MBO-niveau, maar die niet beschikken over een MBO-diploma.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 2010 tot heden.



Contactgegevens

Contactpersoon Robert Boulogne
E-mailadres robert.boulogne@achmea.nl
Telefoonnummer 06 2219 6522



Individueel DI-budget

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Anders, nl.: Stimuleren van zelfregie m.b.t. duurzame inzetbaarheid.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid en zelfregie van medewerkers om te investeren in hun duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarktpositie.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Samenwerking tussen werkgevers en vakorganisatie.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Alle werknemers.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 2010 tot heden.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Tijd en geld blijken schaarse middelen te zijn die de ontwikkeling van menig werknemer in de weg staan. Achmea denkt aan het scheiden van opleidingsbudgetten bedoeld voor verplichte (bedrijfs)opleidingen en budget dat gericht is op de meer algemene inzetbaarheid en arbeidsmarktpositie van de individuele medewerker. Van het eerste budget is de manager de houder, van het tweede budget de medewerker zelf. De medewerker kan dit budget aanwenden voor tijd/geld bestemd voor DI-activiteiten. Als het budget ontoereikend is voor de ontwikkelambitie, kan het budget worden gespaard, de manager kan bijleggen vanuit het managementbudget en/of de medewerker draagt persoonlijk bij.



Lessen die te trekken zijn

Actieve deelname van medewerkers aan ontwikkeling laat zich moeilijk sturen.

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Robert Boulogne |
| E-mailadres | robert.boulogne@achmea.nl |
| Telefoonnummer | 06 2219 6522 |

Vakwedstrijden en excellentie in het MBO

verduurzamen, verdiepen en verbreden

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

Het programma 'excellentie in het MBO' ging in 2015 in uitvoering. Er wordt door 55 MBO-instellingen onder andere ingezet op vakwedstrijden (Skills Heroes), die ook daarvoor al werden georganiseerd. Er doen inmiddels bijna twee keer zoveel studenten mee (inschrijvingen 2016/2017 versus 2015/2016) en er is een substantiële groei in het aantal vakrichtingen. Vakwedstrijden gaan nu ook onderwijskundig 'landen' in het beroepsonderwijs. Er zijn instellingen die hier mee bezig zijn of (willen) gaan en de systematiek en instrumenten gebruiken voor en in het onderwijs, op basis van ervaringen in de Skills Heroes competitie (Mondriaan, Midden Nederland, Grafisch Lyceum Utrecht, Deltion, RijnIjssel, Friesland College, HMC). WorldSkills Netherlands (WSNL) gaat met een aantal van deze voorlopers de diepte in met als perspectief: verduurzaming van vakwedstrijden en het realiseren van extra dimensies en nog betere effecten in het beroepsonderwijs door talentontwikkeling in de breedte en in de diepte.

Als zodanig sluit deze activiteit aan bij het ontwikkelen van skills, het effectief benutten van skills, het activeren van skills en het versterken van het onderwijssysteem. Daarnaast draagt het bij aan de motivatie van jongeren om in nationaal en internationaal perspectief optimale prestaties te leveren (versterking drijfveren). In de voorbereiding, uitvoering en follow-up's van vakwedstrijden wordt de praktische samenwerking tussen onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven versterkt en is er sprake van een impuls voor de professionele ontwikkeling van (vak)docenten.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Een hardnekkig probleem is het teruglopend aantal jongeren dat kiest voor een loopbaan in een praktisch vak. Met vakwedstrijden wordt actief ingespeeld op de positieve



waardering en het vergroten van de aantrekkelijkheid van vakmanschap. De organisatie van vakwedstrijden wordt daarbij ervaren als een waardevolle, maar ook tijdsintensieve investering, die veel vraagt van studenten, docenten en schoolorganisatie.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

De voorbereiding, uitvoering en follow-up's van vakwedstrijden wordt vormgegeven door WSNL i.s.m. onderwijsinstellingen, bedrijven en brancheverenigingen.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Het initiatief is primair gericht op studenten, en betreft daarbij docenten en bedrijven.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Het programma 'excellentie in het MBO' loopt van september 2015 tot juli 2019, maar zal met betrekking tot de benutting van vakwedstrijden ook daarna gestimuleerd worden. WSNL zet vanaf september 2016 extra actief in op de beoogde verankering en verduurzaming.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Verduurzaming

Het gaat nu om het verankeren van vakwedstrijden in het beroepsonderwijs. Niet als 'iets er bij', maar als 'iets er van'. Dat versterkt de onderwijsprogrammering en het opleidingssysteem. Daarvoor zijn onderwijsontwikkelaars en -teams, als dragers van het primaire proces, aan zet. Die gaan aan de slag met de volgende bouwstenen:

- Het Competitie Registratie Systeem van WSNL is (door koppeling aan internationale standaarden en de nationale kwalificatiedossiers) een inhoudelijke benchmark en maakt inzichtelijk waar het talent ligt en waar op getraind moet worden ('hoe goed ben ik en wat kan ik verbeteren');
- Het bevordert de motivatie om (steeds) beter te willen worden ('ik wil de beste zijn');
- Het sluit aan bij competitieve spirit van huidige generatie ('ik doe dus ik besta');
- Het vormt een zelfbeeld dat op school en in de BPV praktisch getoetst (en bijgesteld) kan worden ('hier ben ik, daar wil ik heen');
- Het geeft houvast om specifieke (extra) onderdelen, cross-overs of hoogwaardige programma's elders (zowel op school als in de praktijk) te ontwikkelen ('wat kan ik nog meer');
- Het voedt de ambitie van studenten om hier gebruik van te maken ('wat kan ik benutten om het beste uit mezelf te halen').

Vakwedstrijden kunnen op drie fronten verankerd worden in de dagelijkse onderwijspraktijk:

- Excellentieprogramma's: gebruiken van de meerwaarde van vakwedstrijden voor studenten, docenten en scholen als werkzaam bestanddeel van excellentiebeleid;
- Kwaliteit bestaand aanbod:
 - Onderwijsinrichting: vakwedstrijden en opdrachten gebruiken in de curricula en examenvoorbereiding;
 - Onderwijsontwikkeling: vakwedstrijden inzetten in het perspectief van responsief onderwijs (waarbinnen samenwerking tussen sectoren in voorbereiding en uitvoering, cross-overs en het inspelen op 21st century skills).
- Professionalisering: gebruiken van de meerwaarde van vakwedstrijden voor de onderwijskundige en vakmatige 'skills' van docenten.

De pilot waarin deze benaderingen uitgewerkt worden bestaat uit een serie georganiseerde bijeenkomsten met (vier tot zes) deelnemende instellingen. De instellingen wordt

gevraagd een 'werkgroep vakwedstrijden' in te zetten, bestaande uit de Skills-coördinator, een onderwijskundig beleidsadviseur of onderwijskundige en een of twee vertegenwoordigers van onderwijsteams (max. 4). Deze werkgroepen neemt deel aan een viertal door SNL te organiseren gespreksrondes van steeds 1 dagdeel waarvan de opbrengsten worden vastgelegd (en in overleg met werkgroepen op onderdelen worden uitgewerkt).

In een afsluitende vijfde gespreksronde worden de overall resultaten gepresenteerd met voorstellen voor een werkbaar aanpak 'doe meer met vakwedstrijden'.

Verdieping

Binnen ROC Mondriaan is Miranda Knijff een gedreven kapper en docent en al langere tijd een actieve pleitbezorgster van de vakwedstrijden als een middel om haar studenten in staat te stellen het beste uit zichzelf te halen. Haar ervaring is dat door deelname aan voorrondes en kwalificatiewedstrijden, in het perspectief om mee te mogen doen aan de landelijke finales, haar studenten gemotiveerd worden om beter te presteren. Het geeft ook haarzelf veel energie, om rondom de vakwedstrijden extra (binnen- en buitenschoolse) trainingen te organiseren. Op basis van haar ervaringen ziet zij graag meer ruimte in het onderwijs om aan de hand van opdrachten die door onderwijs en bedrijfsleven samen worden geschreven, een deel van het curriculum en reguliere onderwijstijd beter te benutten. Zelf doet ze dat door in haar eigen lessencycli van 8 weken structureel de vrije ruimte te benutten voor gerichte trainingen, ter voorbereiding aan voorrondes en kwalificatiewedstrijden. Daarmee bereikt ze niet alleen enkele potentiële deelnemers aan kwalificatie- en finalewedstrijden, maar een bredere groep van studenten, die zo zelf een beter beeld kunnen vormen waar ze in hun vakontwikkeling staan. Daartoe nodigt ze regelmatig oud-deelnemers uit om hun ervaringen met een nieuwe groep van studenten te delen en heeft ze veel nieuwe contacten met kappers in de regio om die te betrekken bij de training en coaching van studenten. Miranda ziet ook waarde in de wedstrijden als inspiratiebron om te onderzoeken of en in welke mate nieuwe specialisaties nodig of mogelijk zijn, en als een waardevolle insteek om te bepalen waar

je als school staat (ook in internationaal perspectief). Haar wens is dat de mogelijkheden van vakwedstrijden in de diepte van het onderwijs worden benut, ook door haar collega's. Mondriaan College wil met collega-instellingen in de voorgestelde pilot van WSNL actief participeren om gezamenlijk best-practices in beeld te brengen.

Verbreiding

Debbie Maring is docente Wellness en projectleider Skills bij het Beauty College van ROC Midden Nederland en zeer bevlogen als het gaat om vakwedstrijden. "Om het beste uit studenten te halen", dat is haar motivatie. "Dat was ook een van mijn redenen op tijdens de afgelopen Skills Heroes The Finals als workshopmanager op te treden en mee te helpen de vakwedstrijden op alle colleges in te voeren."

(In reactie op de Finals in maart 2016:) "Het was een waanzinnig leuke ervaring. Iedereen was gemotiveerd en enthousiast om te presteren. Van begeleiders, juryleden tot en met alle kandidaten. Overal was een positieve vibe. De studenten waren allemaal gedreven om het maximale uit zichzelf halen, ook al zat dat soms weleens tegen. Dat is mooi om te zien en mee te maken. Na afloop moest ik wel afkicken."

(In voorbereiding op de nieuwe Skills Heroes editie:) "We gaan eerst goed bij de studenten op school uitleggen wat Skills is. Wat en welke trainingsprogramma's iemand moet doen en waar naartoe gewerkt moet worden zijn essentiële vragen die je moet uitleggen. Daarnaast willen wij ook externe partijen zoeken die ons daarbij kunnen ondersteunen. Belangrijk is ook dat je kan uitleggen wat excellentie is, je moet budget hebben en coachingsmogelijkheden. Gelukkig is dat er op ons Beauty College. Met onze Skills Coördinator Aris Willems heb ik een projectplan geschreven met daarin een stappenplan. Dat is gekoppeld aan onze visie en excellentie. Eind juni gaan we dat op school uitrollen. Dat gebeurt daarna op alle colleges van ROC Midden Nederland."

(Met betrekking tot de eigen school:) "Allereerst heb je een team van enthousiaste mensen nodig, die bekwaam zijn en die dit ook willen. We hebben gekozen voor een brede aanpak. Dat betekent dat vakwedstrijden in het curriculum komen. Daarmee

raakt iedereen -docenten en studenten- gewend aan competities, aan excellentie en gaan ze ermee werken. Je kunt bij ons ook op andere onderdelen excelleren zoals ondernemen of jezelf beter profileren bijvoorbeeld."

(Bijdragen van docenten:) "Docenten kunnen ook van vakwedstrijden leren en worden daarin getraind. Het zit namelijk in ons professionaliseringstraject. Dat doen we hier bij het Beauty College en daarna op alle andere colleges. Je leert namelijk meer en buiten onderwijs te kijken en te doen. Daarom probeer ik ook met enkele studenten en docenten naar EuroSkills te gaan."

(Effect op studenten:) "Het zorgt voor een groei in zelfvertrouwen. Het merendeel van de studenten durft vooraf namelijk niet. We gaan echter uit van hun eigen kracht en dat begint al bij de voorrondes. Nieuwsgierigheid, motivatie, verder willen komen in je vak en leren van de praktijk zorgt dat studenten willen gaan meedoen. Van vakwedstrijden worden ze ook bekwaam. Het is meer dan theorie en praktijk op school. Ze leren zien wat ze moeten doen, hoe ze iets kunnen uitleggen en wat ze van externen kunnen oppikken. Het is gewoon meer praktijkgericht."

(Eigen drive:) "Het is altijd al mijn passie om alles eruit te halen wat erin zit. Ook bij studenten. Niet altijd gebeurt dat in het onderwijs, want daar word je weleens beperkt door kaders van het onderwijsprogramma. Buiten kaders denken en de talenten van studenten tot het uiterste ontwikkelen, dat is mijn drive. Het is fantastisch om te zien dat jonge mensen het beste uit zichzelf willen halen en verder gaan."

Lessen die te trekken zijn

Uit evaluaties van Skills-evenementen blijkt dat door de tijd en aandacht die het organiseren van vakwedstrijden als schoolactiviteit, als voorronde, als kwalificerende wedstrijd en als finale vraagt, het zicht op de waarde voor het onderwijs wordt overschaduwd. In evaluaties met Skills-coördinatoren en onderwijskundig adviseurs van de mbo-instellingen kwam een aantal benaderingen naar voren die voor verdere uitwerking voorliggen:

Nationale Skills Strategie

- Vakwedstrijden als onderwijskundig concept / model (onderwijs vormgegeven als een doorlopende 'wedstrijd' met als meerwaarde dat je studenten in staat stelt zich een goed beeld te vormen van waar ze wel en (nog) niet goed in zijn);
- Vakwedstrijden als evenementen op zichzelf, waarin zich kwaliteitskwesaties voordoen die vergelijkbaar zijn met de examens (kan dus heen en weer wat van worden opgestoken / gebruikt worden);
- Vakwedstrijden als 'meetlat' om in de onderwijsprogrammering ter verdieping of verbreding (passende) keuzedelen en / of excellentieprogramma's aan te bieden om (niet alleen deelnemers en winnaars maar iedereen) de opstap naar excellent vakmanschap goed te ondersteunen.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.skills-netherlands.nl
- www.youtube.com/watch?v=bz7XeGlnNI
- www.worldskills.com

Contactgegevens

Contactpersoon Jos van Zwieten
E-mailadres vanzwieten@skills-netherlands.nl
Telefoonnummer 06 1053 3767



Eigen Kracht

Iedereen verdient een kans op de arbeidsmarkt

Laagopgeleide vrouwen meer kansen geven op de arbeidsmarkt door een versnelde opleiding. Dat is de inzet van het project 'Eigen Kracht', dat over drie weken van start gaat op het Friesland College. Op maandag 5 september vond de eerste informatieve bijeenkomst plaats in het Grand Café van de hoofdlocatie aan de Julianalaan in Leeuwarden.

De startgroep van 20 vrouwen kreeg niet alleen informatie over het traject, maar kon zich ook inschrijven voor de opleiding Facilitaire dienstverlening of de opleiding Fastservice en Catering. Van beide niveau 2-opleidingen, die normaal twee jaar duren, biedt het Friesland College een verkorte variant aan, zodat de deelnemers binnen een jaar hun diploma halen. Het project wil laagopgeleide vrouwen van 30 jaar of ouder meer kansen geven tot participatie en daarmee tot emancipatie. Onder laagopgeleide vrouwen wordt verstaan dat ze maximaal een mbo-niveau 1-opleiding hebben genoten.

Conferentie

Het idee is ontstaan tijdens een conferentie bij Venturaplus,* waarbij het thema 'Inclusieve arbeidsmarkt' was. Tijdens de conferentie kwamen de gemeente Leeuwarden en het Friesland College in gesprek over de boodschap 'Iedereen verdient een kans op de arbeidsmarkt'. Met als uiteindelijk resultaat het project Eigen Kracht.

Opleidingsmanager Entreeopleidingen van het Friesland College Amieke de Rapper is enthousiast over de potentie van de deelnemende groep vrouwen: "We zijn ons er wel bewust van dat dit een grote stap voor ze is en het begin van een echt nieuwe start. Het

* De Friese stichting Venturaplus is een werkgeversverband, platform en netwerkorganisatie waarin zorg- en welzijnsinstellingen en organisaties voor beroepsonderwijs samenwerken om de regionale arbeidsmarkt in zorg en welzijn zo goed mogelijk te laten functioneren.



friesland college

thema van het Friesland College dit jaar is 'Keep calm and make a change'. Deze groep studenten past daar heel goed bij. Ze staan er niet alleen voor, wij als opleider nemen ze mee. Het is een hele uitdaging voor ze, maar de change hebben ze hiermee al gemaakt."

Afstemming en financiering

Het Friesland College stemt stage en thuissituatie zo goed mogelijk op elkaar af. Met de stagebedrijven wordt overlegd op welke dagen en tijdstippen de deelnemers daar stagelopen. Kinderopvang is op voorhand geregeld en over de kosten van de studieboeken hoeven ze zich ook geen zorgen te maken, de gemeente Leeuwarden financiert namelijk alles.

"Dit traject is zo belangrijk voor deze vrouwen", vindt Andries Ekhart, wethouder Sociale Zaken bij de gemeente Leeuwarden. "Ze hebben nog geen diploma en het is lastig om de hele dag naar school te gaan als je kinderen hebt. Ons doel is dat deze vrouwen met een goed diploma snel een baan vinden."

De nieuwe studenten gaan een dag in de week naar school en lopen zestien uren stage. Naast dat ze het vak leren, krijgen ze ook de vakken Nederlands, rekenen en burgerschap. Er is ook veel aandacht voor studiebegeleiding en coaching.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.frieslandcollege.nl/nieuws/iedereen-verdient-een-kans-op-de-arbeidsmarkt.html

Contactgegevens

Contactpersoon Yvonne Hobma (secretaresse van Amieke de Rapper)
E-mailadres y.hobma@fcroc.nl
Telefoonnummer 088 0602 419

House of Skills

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Naast het groeien van de economie in de Metropoolregio Amsterdam (MRA) groeit ook de mismatch tussen de vraag van de arbeidsmarkt en vaardigheden van de beroepsbevolking. Dit probleem is met name nijpend voor het middensegment in krimpsectoren. Tegelijkertijd is het voor het klein- en middenbedrijf (MKB) in innovatieve en groeiende sectoren (startups) moeilijk om passend personeel te vinden.

De arbeidsmarkt verandert. Diploma's van werknemers zullen niet meer gedurende hun hele carrière voldoende blijven. Verandering van de ene baan en/of sector naar de andere wordt 'het nieuwe normaal'. Ook flexibiliseert de arbeidsmarkt in snel tempo en zullen mensen in toenemende mate in verschillende verbanden werken (werknemer en/of zzp). Om inzetbaar te blijven op de veranderende arbeidsmarkt, moet de beroepsbevolking zich meer focussen op de ontwikkeling van professionele skills gedurende hun werkende leven. De regering heeft daarom Leven Lang Leren tot belangrijke prioriteit benoemd en bij de SER/OECD en de Onderwijsraad een adviesaanvraag uitgezet hoe we dit in de toekomst moeten realiseren.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen: ROC van Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam, Hout en Meubileringscollege, Inholland, Universiteit van Amsterdam en Vrije Universiteit Amsterdam;
- Vakbonden: FNV, CNV;
- Uitzendbureaus: Manpower, Randstad;



- Overheid: Gemeenten Platform Economische Samenwerking (PRES), Gemeente Amsterdam, ministerie van Economische Zaken;
- Sociale partners: Konnektid, Pakhuis de Zwijger, Waag Society, Amsterdam Economic Board.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

- De beroepsbevolking van de MRA. Waarbij de nadruk ligt op werknemers in het middensegment die zich in krimpende sectoren bevinden;
- Het regionale bedrijfsleven in krimpsectoren, en bedrijven in innovatieve en groeiende sectoren die moeilijk passend personeel kunnen vinden.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Het House of Skills zit tot 2019 in een pilotfase. Daarna moet het House of Skills verder kunnen gaan op basis van een heldere business case.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Het House of Skills introduceert een publiek-private samenwerking voor de beroepsbevolking van de Metropoolregio Amsterdam (MRA) waar leven lang leren centraal staat. Het is een informele ontmoetingsplek met satellieten in de regio. Het House of Skills wil bijdragen aan een verandering van de huidige leercultuur. We willen naar een cultuur waarbij het ontwikkelen en vernieuwen van vaardigheden en intersectorale mobiliteit vanzelfsprekend is voor iedereen die werkt en wil bijdragen aan de economie van de 21^e eeuw.

We richten een skills training centrum op, een community ontmoetingsplek waar experimenteeruimte is voor nieuwe initiatieven die wetenschappelijk worden

gemonitord. Het House wordt een plek waar mensen terecht kunnen voor carrière-advies, voor validatie van skills en om modulaire skills trainingen te volgen zodat vaardigheden aansluiten op een nieuwe baan, of om hun vaardigheden up-to-date te houden. Matching op basis van skills moet de beweging van werk-naar-werk intensiveren, er vanuit gaande dat loopbanen tegenwoordig steeds vaker periodes als werknemer afwisselen met periodes als ZZP'er of ondernemer.

Contactgegevens

Contactpersoon Annelies Spork
E-mailadres a.spork@amsterdam.nl
Telefoonnummer 06 5586 2840

Nationale Skills Strategie

Skills Challenges
workshop: exploring
good practices



Peer Learning Activity

Op 20 en 21 juni werd door de Erasmus Hogeschool te Brussel een Peer Learning Activity (PLA) georganiseerd met als centraal thema flexibiliteit en de doorlopende kolom in hoger onderwijs. Daarbij is ingezoomd op de specifieke rol die kort cyclische programma's (zoals in Nederland onder andere het Ad) daarbij kan spelen. Best practice werd gedeeld door een diversiteit aan Europese landen met ieder zijn eigen sociale en economische context. Doelstelling was te onderzoeken hoe we in Europa van elkaar kunnen leren en doorloop/onderlinge certificeringen en transfer binnen hoger onderwijs in Europa kunnen stimuleren. De skills strategy was ook daar één van de hot topics.

De studiegroep die rondom vergelijkbare thematiek een tweeweekse studiereis in de VS heeft ondernomen in mei, heeft de bevindingen vanuit deze reis in Brussel gedeeld met de Europese partners. Uitkomsten daarvan (vooral gericht op 'unleashing talent') zijn nog niet beschikbaar maar volgen wel dezelfde lijnen als in de sessie bij de SER.

De uitkomsten vanuit de PLA schetsen (bijlage) een mooi beeld van de actuele situatie in Europees hoger onderwijs. Verschillen zijn zichtbaar maar er zijn ook in alle verschillende contexten al robuuste conclusies te trekken die voor betrokken landen richtinggevend zijn.

ERASMUS+ PROGRAMME

GRANT AGREEMENT FOR AN ACTION

AGREEMENT NUMBER – 2014-3619/001-001

PROJECT NUMBER – 559252-EPP-1-2014-BE-EPPKA3-BOLOGNA

Peer learning activity on permeability between different categories of higher education
Brussels, Erasmus University College, 20 and 21 June 2016

Conclusions of the PLA on Permeability



Erasmus+



1. The drivers, the rationales and purposes of short cycle study programmes are varied. They depend on and change according to:
 - a. Demographic changes;
 - b. Societal changes;
 - c. Economic changes (level of economic growth or economic stagnation);
 - d. Technological changes;
 - e. The employment of graduates in general (unemployment and underemployment);
 - f. The needs of the labour market.
2. Short cycle qualifications play a role in (and contribute to):
 - a. Widening participation and improving the retention and the academic success;
 - b. The social dimension;
 - c. Meeting the needs of the labour market;
 - d. LLL and improving the position of graduates on the labour market (reverse permeability);
 - e. The further development of the higher education system as a whole;
 - f. Regional and local development of disadvantaged regions and local communities.
3. Short cycle study programmes should have a value in itself: SC is not only serving the societal needs but also other purposes such as personal development. It is a constituent part of a higher education system providing opportunities for all individuals to reach their full potential.
4. Short cycle study programmes require different and sometimes innovative pedagogic approaches due to the different profile of the learners (for example, the mature adult learner bringing with her or him a lot of life and work experience). By definition the curriculum design for adult learners is learner-centred. Blended learning

is also part of the design and delivery of curricula for adults. The development of short cycle study programmes may have an impact on the higher education system. To a certain extent we have to overcome the gap between initial education and continuous education.

5. Teaching in short cycle study programmes may require that the teachers acquire new competences. What does it mean to teach adult learners?
6. To provide flexible learning paths throughout higher education and to provide fair opportunities to progressing to other qualifications is a matter of equity and social justice.
7. To achieve a successful and meaningful articulation between different HE sectors, a competence-based approach for the curriculum design, with credits linked to learning outcomes, degrees included in national qualifications' frameworks self-certified to the EHEA-QF and to the EQF, together with a genuine recognition of prior learning, is critical. Besides, in terms of preparation of the students, making articulation work belongs to the joint responsibility of the 'sending' and the 'receiving' institutions.
8. Quality assurance in short cycle higher education – according to the ESG – is an important structural element. There is a need to develop a common system including common principles. This may require also some institutional, structural and governance reforms as it was shown in the Irish case (to overcome institutional fragmentation). Bigger entities could be held responsible for the internal quality assurance, complemented by an external quality review.
9. Destinations of graduates after being awarded a level 5 (or level 6) qualifications may be:
 - a. (Self-) employment in an economic sector in line with the study programme;
 - b. Employment in a different economic sector;
 - c. Further studies: bachelor or master;
 - d. Unemployment and underemployment.The main destination of the graduates holding a short cycle qualification will/ should have an impact on the teaching and learning process and on the curriculum:

- If the main destination is further studies the curriculum will perhaps more focus on the academic components;
 - If the main destination is employment in the relevant economic sector the curriculum will focus more on the work-based components;
 - If the main destination is unemployment a redesign of the curriculum may be required or even a cancellation of the programme (due to lack of relevance).
10. With regard to the development or the relevance of level 5 qualifications as well as to the elaboration of the competences/learning outcomes it is important to bring the world of work (stronger focus on transversal competences and field specific practical competences) and the academic world (stronger focus on knowledge and disciplinary competences) together.
 11. The modular approach to the design of curricula could be helpful to facilitate horizontal (from one level 5 qualification to another level 5) as well as vertical (from level 5 to level 6 and from level 6 to level 7) progression. A curriculum shaped in a modular way (the completion of a module leads to a certificate) will require us to rethink the concept of 'a drop-out' and the way of rewarding performances in the area of teaching and learning. The modular structure facilitates getting the relevant education and training 'just in time' according to the personal needs and situation.
 12. To complete a learning path through articulation between level 5 and level 6, level 6 to level 7 takes more time than the traditional learning path. But we need to take into account that there is a different underlying paradigm. With regard to the traditional learners (18th years old) to obtain a first degree and in some countries to obtain a first and a second degree as quick as possible in order to enter the labour market, is the main priority for the individual, the institution and the government. With regard to the articulation students, especially those who are combining working and studying, to acquire the knowledge and skills in order to improve their personal situation is the main priority. Therefore, there is a need for sophisticated data collection enabling to link personal characteristics and the socio-economic status to the achievements and to develop more relevant indicators. An articulation student who is still studying after 6 years could not be considered as a drop-out

while a traditional full time student may be considered as a drop-out if the student has not yet graduated after six years. The same applies to other indicators such as 'time to graduation',

13. The respective roles and responsibilities of the education sector and the employers with regard to the adjustment of the competences of the labour force to the economic, technological, societal changes and with regard to continuous professional development are evolving.
14. Qualifications frameworks in general but also sectoral QF including short cycle qualifications are very helpful and should play an increasing role to enhance the permeability because they provide a framework to align the competence-based learning outcomes (including knowledge, skills and competences) of the different qualifications from different sorts of QFs.
15. Guidance and counselling of students, especially at levels 5 and 6, are crucial and have to be developed further.
16. There is some worry about the stigma on short cycle higher education in general, on awarding level 6 qualifications partly based on recognition of prior learning and on work-based learning. Parity of esteem between the traditional route and the articulation route has not yet been realized at least in some academic environments. But the opposite could also occur: in France for example, short cycle programmes (DUT – 120 ECTS – especially), which are prepared at university (at IUT) and very valued by employers) are more appreciated by many students than the first two years of the traditional 1st cycle academic programmes, due to the fact that the admission to these short cycle programmes is more selective, and allows both easy integration into the labour market, and smooth access to “Licence” (ie : Bachelor level) programmes afterwards .
17. There are three different types of permeability:
 - a. Permeability between different study programmes;
 - b. Permeability between work and study;
 - c. International permeability.

18. The Dutch case shows it clearly that there are many advantages to have different learning routes and paths in the same study field: level 5 full time study programme, level 5 combination work/study programme, level 6 full time study programme and level 6 combination work/study programme. This allows students to switch easily between those different routes depending on the personal situation.
19. We have to make a shift in the minds from validation of learning outcomes (could be considered as a merely statistical approach) to valuing learning outcomes. Hence also the importance to further develop guidance services.
20. Especially in systems where short cycle qualifications meet multiple needs and change over time, it is important to design communications for (prospective) students, employers and other stakeholders to that make the options as clear and simple as possible.

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Nina Spithorst (Program Manager Life Long Learning) |
| E-mailadres | nina.spithorst@stenden.com |
| Telefoonnummer | 06 5127 1044 |

(voor afspraken: yvonne.niemendal@stenden.com / 06 1531 9601)

Kennisjournalisten

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het doel van Kennisjournalisten is het bevorderen van kennisdeling tussen specialisten binnen een afdeling, tenzij het kennisniveau van de gehele afdeling te verbeteren.

Initiatiefnemer(s) / betrokken partijen met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

UWV-afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Voor één afdeling binnen UWV (37 medewerkers, veelal academisch geschoold). Het kan bij andere organisaties of organisatie-eenheden worden ingevoerd.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 2014 tot heden.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Er is eerst een indeling gemaakt in relevante kennisdomeinen (bijvoorbeeld arbeidsmarkt doelgroepen) en daaronder liggende kennisitems (bijvoorbeeld arbeidsmarkt positie ouderen). Vervolgens is bepaald in welke mate kennis aanwezig is bij de medewerkers van de afdeling en in hoeverre deze kennisdomeinen en kennisitems relevant zijn voor de afdeling. Vervolgens is hieruit een prioritering opgesteld t.a.v. de kennisdomeinen respectievelijk kennisitems.



Aan kennisdomeinen met de hoogste prioriteit zijn de meeste kennisjournalisten gekoppeld. Elke medewerker binnen de afdeling heeft één à drie kennisdomeinen toebedeeld gekregen. Zij hebben een extra rol gekregen om kennis op deze kennisdomeinen te delen onder de collega's (via presentaties, artikel en een besloten Yammer-platform). Hierop wordt gemonitord in de HRM-cyclus en vormt onderdeel van het Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). Het effect is dat veel meer kennis wordt gedeeld met collega's, en dat het kennisniveau van de gehele afdeling (in de gewenste richting) omhoog is gegaan.

Lessen die te trekken zijn

Kennisdeling tussen collega's gaat niet vanzelf. Je hebt een structuur nodig om het voor elkaar te krijgen.

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Michel van Smoorenburg |
| E-mailadres | michel.vansmoorenburg@uwv.nl |
| Telefoonnummer | 06 5130 3799 |

Het Energie Transitie Huis

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- De energietransitie en het effect die dit heeft op de ontwikkeling voor de duurzame renovatie van gebouwen;
- De grote behoefte aan kennisontwikkeling en innovaties en de hierbij horende mens- en implementatiekracht;
- De continue inhoudelijke vernieuwingen in beroepen t.g.v. steeds nieuwe technologische energie-oplossingen in de bouw;
- De behoefte van het reguliere onderwijs om continu te kunnen beschikken over een state-of-the art ingerichte leeromgeving en de uitdaging om deze omgeving gelijke pas te laten lopen met de ontwikkelingen in de markt;

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

De energietransitie is in volle gang, maar gaat op een veel te laag tempo. In de internationale lijstjes scoort Nederland in de onderste regionen waar het gaat om duurzame energieopwekking en -gebruik. De energietransitie heeft op een groot aantal sectoren een grote impact waaronder de gebouwde omgeving. Het verduurzamen van de bestaande woningvoorraad is een van de prioriteiten. Echter ook hier gaat de ontwikkeling niet snel genoeg ondanks mooie initiatieven zoals bijvoorbeeld nul-op-de-meter. Een van de belemmeringen in de voortgang is het gebrek aan voldoende kennis om woningen te verduurzamen. Kennis om te installeren en te monteren, om producten te innoveren en diensten te ontwikkelen, te produceren, over de mogelijkheden en de toepassing van ICT. In de zomer van 2016 is gestart met de bouw van het Energie Transitie Huis (hierna: het Huis) in de Duurzaamheidsfabriek door het Domein Technologie & Media van Da Vinci College.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Het Da Vinci College / Duurzaamheidsfabriek;
- Installatie Werk Zuid-Holland.

Duurzaamheids Fabriek

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Voor jongeren die een reguliere opleiding volgen, werkenden, zij-instromers en voor werkzoekenden, ZZP'ers en ondernemers (MKB-bedrijven).

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 2016 tot 2020.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Het Huis is in aanbouw en demontabel ('lego') er wordt allerlei nieuwe apparatuur geïnstalleerd en gekoppeld. Het doel is op die manier duurzaam renoveren concreet in te vullen en jongeren en andere 'lerenden' de mogelijkheid te bieden zich te bekwaamen in de toepassing van een mix van apparatuur en deze onderling ook te verbinden tot een energiezuinige / -neutrale woning. De opstelling moet zich ook gaan lenen om te gaan experimenteren en te innoveren. De leveranciers van apparatuur willen dat hun apparaten uitstekend communiceren en werken met de apparatuur van andere leveranciers zodat een optimaal energie producerend, balancerend en gebruikend systeem ontstaat. Deze systeemintegratie is een van de kernpunten in het Huis.

Omdat het Huis onderdeel is van de DZHF wordt het gekoppeld aan de energiefaciliteiten van de DZHF. Zo kan het gebruik gaan maken van de warmte-/koude opslag, 3D-zonnepanelen, gebouwbeheersysteem, besturingsapparatuur, windenergie, etc. Maar er zijn nog meer koppelingen mogelijk aan bijvoorbeeld de smart technologie toepassingen (besturing met ICT van apparatuur, het produceren van oplossingen voor een nog energiezuinigere woning) en zorg (de zorgkamer waar meer functionaliteit nodig is dan alleen energie). De DZHF heeft de status van een 'fieldlab smart industry' gekregen van het landelijk projectbureau Smart Industry. Hierdoor zijn en komen

crossovers beschikbaar met besturing van smart grids, voorzieningen en kennis voor meet- en regeltechniek, etc.

Door het Huis op een innovatieve en experimentele manier in te richten leren jongeren en andere doelgroepen, werkende, zelfstandige- en kleine ondernemers, werkzoekenden, zich naast beroepsvaardigheden tegelijkertijd 21^{ste} eeuwse vaardigheden aan. 21^{ste} eeuwse vaardigheden zijn: 'kritisch denken', 'creatief denken', 'probleemoplossen', 'ICT-basisvaardigheden', 'informatievaardigheden' en 'computational thinking'.^{*} Door koppelingen te maken tussen experimenten in het Huis (fouten kunnen maken) en met gebouwen in de omgeving, wordt het leereffect alleen maar groter. Om dit te realiseren verkent Da Vinci College samenwerkingsmogelijkheden met lectoren van het Platform Urban Energy voor praktijkgericht onderzoek in het hbo. Met het hbo liggen nog meer connecties: het associate degree engineering, meet- en regeltechniek, HBO Drechtsteden, etc.

De ontwikkeling van het Huis heeft een intensievere samenwerking tussen Da Vinci College en IWZH teweeggebracht. Zij hebben afgesproken samen te investeren in de leeromgeving in de DZHF voor hun opleidingen. In de praktijk betekent dit dat de fysieke ruimte op de tweede verdieping van de DZHF de beide partijen in gebruik gaan nemen en gaan ontwikkelen tot één leeromgeving voor alle opleidingen.

Deze ontwikkeling sluit naadloos aan bij het programma Centrum voor Innovatief Vakmanschap Energie (CiV Energie) dat vorig jaar is opgestart en waar subsidie voor is gekregen vanuit het Regionaal Investeringsfonds mbo. Deze CiV beoogt bij te dragen aan de missie van de Duurzaamheidsfabriek op het gebied van de energietransitie. De activiteiten van het CiV zijn: het vergroten van de in- en uitstroom uit de reguliere opleidingen en via andere opleidingstrajecten, het vernieuwen van het curriculum, het professionaliseren van docenten en het realiseren van een doorlopende leerlijn. In het afgelopen

^{*} www.kennisnet.nl/artikel/nieuw-model-21e-eeuwse-vaardigheden.

jaar heeft de focus gelegen op het realiseren van leerprojecten samen met bedrijven die apparatuur hebben staan in de DZHF. De complete inventaris voor Energie is hiertoe geïnventariseerd en beschreven. Voor dit programma is een stuurgroep ingericht.

Daarnaast is een samenwerking gerealiseerd met het programma BuildUpSkills dat zich richt op opleiden van jongeren en werkenden in het verduurzamen van de gebouwde omgeving. Zij ontwikkelen en maken onderwijsmateriaal beschikbaar voor het reguliere onderwijs en nascholing, zij bieden opleidingen aan voor teach-the-teacher, skills app, e.a. producten. Al het ontwikkelde materiaal stellen zij gratis ter beschikking aan het reguliere onderwijs.

Lessen die te trekken zijn

- Het vraagt om een geïntegreerde omgeving waar onderwijs en onderzoek samen komen;
- De behoefte een groot netwerk aan bedrijven en andere partijen om samen te investeren;
- Het onderwijs zal op een zeer flexibele wijze moeten zijn ingericht;
- De benodigde vernieuwingskracht is mede te realiseren als het Huis onderdeel wordt van onderzoeks- en innovatieprogramma's, naast de samenwerking met bedrijven.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.duurzaamheidsfabriek.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Jan Lokker |
| E-mailadres | jlokker@davinci.nl |
| Telefoonnummer | 06 4813 2081 |

Beroepenpas Metaal (EMU-pas)

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het effectief benutten van skills;
- Het versterken van het skillssysteem;
- Anders, nl.: mobiliteit van vakkrachten over de grenzen van Europa.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het doel van de Beroepenpas Metaal (EMU-pas) is het geven van inzicht in de kwaliteit van een werknemer uit een bepaald land voor ondernemers in een ander land. Het gaat daar bij niet alleen om diplomawaardering, maar ook om het in beeld brengen van beroepservaring die opgedaan is na het behalen van een vakdiploma. Dit inzicht geven gebeurt op basis van vergelijking van beroepscompetenties.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Bedrijven / brancheverenigingen.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Voor werkenden die een persoonlijk document, krijgen waarin actuele kennis, ervaring en de beroepspraktijk is weergegeven. Het paspoort kan slechts worden verkregen door vakmensen uit de door de EMU gedefinieerde metaalbranche.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Dit initiatief is gestopt.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Database op internet als bronbestand

Er wordt door deelnemende organisaties een register op internet gevoerd. Hier worden adresgegevens, persoonsgegevens en het de pasgegevens geregistreerd. Persoonlijke data van de bezitter zijn beschermd en alleen door hemzelf te wijzigen.

De registratie heeft primair tot doel de betrouwbaarheid te vergroten en daarmee tevens de erkenning binnen Europa te bevorderen. Secundair doel is de actualisatie van de informatie over de pashouder. De inhoud van de beroepenpashouder kan door de pashouder op papier en op internet worden verrijkt met actuele informatie over gevolgde cursussen, opgedane ervaringen en andere van belang zijnde gegevens. De database kan ook behulpzaam zijn bij het zoeken en vinden van eurojobs en de werving van personeel over de landsgrenzen heen. Deze optie wordt wel als functionaliteit ontwikkeld maar wordt pas in een later stadium beschikbaar gesteld.

Taken van de werkgevers

De werkgever kan de pas aanvragen bij zijn nationale werkgevers- en beroepsorganisaties. Indien de werkgever hiertoe is gerechtigd kan hij in de beroepenpas een beoordeling vermelden van de competenties van de betreffende werknemer. In elk van de deelnemende landen is nader bepaald wie de geautoriseerde personen dan wel instellingen zijn die een dergelijke beroepenpas mogen invullen. Op de pagina voor de ondernemer worden de bedrijfsgegevens ingevuld en in het daarvoor bestemde vakje worden de competenties van de werknemer genoteerd met gebruikmaking van de taxonomie. De taxonomie is een voor alle landen gelijke waardetabel. De gegeven norm voldoet aan de gezamenlijk gedefinieerde eisen die aan een goede constructie- en apparatenbouwer worden gesteld.

Door de vermeldingen in de beroepenpas eerlijk en vakkundig in te vullen wordt de kwaliteit van de beroepsgroep in heel Europa gestimuleerd. Onjuiste gegevens helpen noch de werknemer, noch de werkgever! De beroepenpas is géén diploma, maar een up-to-date overzicht van de vakbekwaamheden van de beroepsbeoefenaar, uitgedrukt in competenties.

De werkgever, die een werknemer met een beroepenpas in dienst heeft is verplicht, bij beëindiging van het dienstverband, de pas conform de voorschriften in te vullen en zodoende de competenties van de werknemer aan te geven. Hiervoor geldt een dienstverband van ten minste 6 maanden.

Taken van de werknemers

Adreswijzigingen moeten direct aan het adres van uitgifte van de beroepenpas worden gemeld. De gegevens op het persoonlijke deel van de internetdatabase moeten door de pashouder worden ingevuld en up-to-date worden gehouden.

Lessen die te trekken zijn

Dit initiatief is gestopt nadat gebleken was dat een aantal landen zich vooral richten op werving van personeel. Wellicht was dit initiatief te vroeg en is er nu wel een levensvatbaar systeem mogelijk, vanwege hogere eisen aan vakmanschap, hogere pensioenleeftijd en toegenomen internationalisering van bedrijven.

Contactgegevens

Contactpersoon Anne Marie Heij
E-mailadres heij@metaalunie.nl
Telefoonnummer 06 5180 3913

Nationale Skills Strategie



Branchevakmanschapsstructuur Metaal

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills
- Het activeren van skills
- Het versterken van het skillssysteem
- Anders, nl.: Versterking van metaalbedrijven en doorontwikkelen van vakmanschap
Synergie en intersectorale mobiliteit

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Een branchevakmanschapsstructuur geeft aan welke beroepen in een branche voorkomen en aan welke eisen de vakmensen in die beroepen moeten voldoen. De informatie en geformuleerde eisen zijn gebaseerd op onderzoek in bedrijven en zijn door bedrijven gevalideerd. Een branche-vakmanschapsstructuur biedt een duidelijk referentiekader en biedt de mogelijkheid de vakbekwaamheid te monitoren, te meten en te ontwikkelen. Het is een instrument voor en door de branche, met een groot civiel effect. De branche is eigenaar en bepaalt wat wordt verstaan onder vakbekwaamheid en welke eisen worden gesteld aan de kwalificaties van de vakmensen.

De kwalificatiestructuur van het beroepsonderwijs richt zich op startbekwaamheid. De branche-vakmanschapsstructuur richt zich op het doorontwikkelen van medewerkers tot vakman. Tezamen bieden deze structuren een stelsel voor Leven Lang Lerens; startbekwaamheid en vakbekwaamheid.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

OOM en de Koninklijke Metaalunie.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Voor werkenden binnen MKB-metaal en bedrijven.



Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van augustus 2015 tot nu.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Een branchevakmanschapsstructuur Metaal beoogt:

- De doorontwikkeling van vakmanschap;
- Meetbaar maken van kennis en vaardigheden van medewerkers en bedrijven;
- Werknemers en bedrijven een basis en handvatten geven voor doorontwikkeling van vakmanschap en voor loopbaanontwikkeling;
- Bedrijven en medewerkers te ondersteunen bij ontwikkeling van vakmanschap en loopbanen.

Dit initiatief ligt nu nog binnen de kaders van MKB-metaal zelf, maar is open voor andere partners.

Lessen die te trekken zijn

Voor de branche

- Met een branchevakmanschapsstructuur neemt de branche de ontwikkeling van kennis en vaardigheden zelf in de hand. De branche zet de standaarden neer, op basis van de situatie en eisen die voorkomen in de bedrijven. Voordat dergelijke informatie in de branchevakmanschaps-structuur wordt opgenomen is dit beoordeeld en gevalideerd door bedrijven. Daardoor heeft de branchevakmanschaps-structuur een groot civiel effect binnen de branche. Bedrijven, medewerkers en opleiders kunnen dit als referentiekader gebruiken;
- In de branchevakmanschapsstructuur geeft de branche aan welke de belangrijke functies zijn in de branche, welke taken daarbij horen en welke kennis en vaardig-

heden daarvoor nodig zijn. De branche kan de vereiste kennis en vaardigheden een slag concreter invullen dan in bijvoorbeeld de beroepscompetentieprofielen en de kwalificatiedossiers wordt gedaan. Hiermee wordt de informatie verrijkt en beter bruikbaar voor opleiders, makers van EVC-instrumenten, leermiddelen et cetera;

- De uitwerking van de branchevakmanschapsstructuur geeft de branche daarnaast de mogelijkheid de doorontwikkeling van het vakmanschap gericht te sturen. Men kan er bijvoorbeeld voor kiezen specifieke soorten kennis (b.v. nieuwe of duurzame technologie) te stimuleren. De branchevakmanschapsstructuur maakt duidelijk welke kennis en vaardigheden dit betreft en welke opleidingen en cursussen daarbij horen;
- Een branchevakmanschapsstructuur geeft de werkgevers- en werknemersorganisaties en het opleidingsfonds de mogelijkheid passende ondersteuning en hulpmiddelen te ontwikkelen, zoals opleidingsadvies, loopbaaninformatie, loopbaanondersteuning, EVC, toetsen, examens et cetera.

Voor de individuele werknemer

- De competenties, kennis en vaardigheden van de werknemer worden concreet aantoonbaar. Hij/zij krijgt daarmee een betere positie op de arbeidsmarkt;
- Daarnaast biedt dit de medewerker de mogelijkheid verdere stappen te zetten om zijn/haar vakmanschap en loopbaan te ontwikkelen;
- Een branchevakmanschapsstructuur kan ook hierbij ondersteuning bieden, door informatie te bieden over mogelijke loopbaanpaden, relevante opleidingen/cursussen/trainingen en andere instrumenten die de werknemer kan gebruiken.

Voor het bedrijf

- De branchevakmanschapsstructuur geeft de beroepsstandaarden en kwalificatie-eisen van de branche weer. Daardoor biedt het bedrijven een referentiekader om de kennis en vaardigheden van de medewerkers en daarmee van het bedrijf aan te tonen. Het stelt het bedrijf in staat gerichte en concrete doelen te stellen bij het opleidingsbeleid en het loopbaanbeleid, zowel voor het bedrijf als geheel als voor de individuele medewerkers;

- De branchevakmanschapsstructuur stelt het bedrijf in staat zijn weg te vinden naar geschikte opleidingen, producten en dienstverleners;
- Tevens biedt een branchevakmanschapsstructuur daarbij instrumenten en hulpmiddelen voor bedrijven.

Voor anderen; (commerciële) opleiders, makers van leermiddelen, toetsen en examens

- De informatie in de branchevakmanschapsstructuur dient ook goed te worden doorgenomen met de belangrijkste cursusinstituten, zodat de informatie voor hen goed bruikbaar en toegankelijk wordt;
- Voor (commerciële) opleiders en aanbieders van leermiddelen biedt de branchevakmanschapsstructuur een referentiekader, waarin men de eigen producten kan positioneren. Een organisatie die een opleiding, training, lesboek of e-learningmodule aanbiedt, kan aangeven op welke functies, kennis en/of vaardigheden in de branchevakmanschapsstructuur het product betrekking heeft. Voor de gebruikers (bedrijven, medewerkers) wordt de bruikbaarheid van het product daarmee duidelijk en wordt de civiele waarde van deze producten groter;
- Daarnaast kan de branchevakmanschapsstructuur een overzicht bieden van de beschikbare cursussen, trainingen en andere producten, die corresponderen met de beschreven functies, kennis en vaardigheden. Daarmee wordt het aanbod van opleiders, uitgevers en dergelijke beter te vinden.

Contactgegevens

| | | |
|----------------|--|--|
| Contactpersoon | Anne Marie Heij | Jolanda Janssen |
| E-mailadres | heij@metaalunie.nl | j.janssen@oom.nl |
| Telefoonnummer | 06 5180 3913 | 06 5193 9643 |

WorkSkills

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het doel van WorkSkills is de uitval van jongeren uit het onderwijs zonder startkwalificatie tegen te gaan, met andere woorden: om zoveel mogelijk potentiële schooluitvallers binnen de poort van de school te houden en een opleiding af te laten maken.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen;
- TNO;
- Gemeenten / UWV;
- ZINZIZ.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

WorkSkills is bedoeld voor jongeren die dreigen uit te vallen, maar SKILLS is een verzamelnaam voor meerdere trainingen. Deze trainingen zijn op maat gemaakt en effectief gebleken voor verschillende doelgroepen, zoals langdurig werklozen, werkzoekenden, voortijdig schoolverlaters, deelnemers aan leerwerktrajecten, SW-medewerkers, maar hebben hetzelfde doel: dat cliënten zelf optimale arbeidsparticipatie realiseren.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

WorkSkills is een kortdurende, intensieve training die jongeren helpt met:

- Een realistisch toekomstplan opstellen: leren doelen te stellen en plannen uit te werken;
- Strategieën te bedenken om de doelen van dat plan, ondanks tegenslagen, toch te bereiken;



Professionalisering Sociale Zekerheid

- Het leren anticiperen op, en het proactief omgaan met, obstakels en tegenvallers;
- Het vergroten van het probleemoplossend vermogen;
- Het vergroten van vertrouwen in het eigen kunnen;
- Het ontwikkelen en benutten van netwerken en communicatievaardigheden.

WorkSkills is bij een groot aantal ROC's, RMC's en enkele UWV (toen nog CWI) locaties toegepast en op effectiviteit onderzocht. Uit deze onderzoeken blijkt dat al na een maand het merendeel van de deelnemers teruggaat naar school. Na enkele maanden blijkt dat tot 80% te zijn gegroeid. Daarnaast zijn de deelnemers beter in staat om met hun problemen om te gaan, hebben concrete plannen voor de toekomst en zijn beter in staat die plannen uit te voeren.

Lessen die te trekken zijn

Een kortdurende (5 dagdelen) intensieve training kan al een groot verschil maken in iemands leven. Aangezien deze methode effectief is gebleken voor zoveel verschillende groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt zou dit ingezet kunnen worden voor een veel bredere doelgroep binnen het onderwijs of daarna.

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Joost Booij |
| E-mailadres | joost@zinziz.nl |
| Telefoonnummer | 06 5192 2266 |

Stimuleren van werkend leren

In het kader van het project Werkend Leren zijn goede voorbeelden (met name op het terrein van relatie / communicatie werkgever / leidinggevende-medewerker) op het gebied van het stimuleren van leren in kaart gebracht die werkgevers dagelijks in hun bedrijf zouden kunnen toepassen. Zie deze link: www.duurzameinzetbaarheid.nl/Contentpagina/1661/103941/Werkend-leren-moet-de-standaard-worden.html?thumbnail=true. Uitgangspunt bij de inventarisatie van deze goede voorbeelden was:

In de meeste sectoren en bedrijven zijn er veel faciliteiten om te leren, echter er wordt geen gebruik van gemaakt. Hoe kunnen we zorgen dat medewerkers daarvan gebruik gaan maken?

Het is opvallend dat tijdens de Derde Dialoogbijeenkomst in veel groepjes werd gesproken over het wijzigen van het (onderwijs)systeem en van (SZW-)wet- en regelgeving over bijvoorbeeld het met behoud van uitkering volgen van onderwijs (overigens vaak zonder echt concrete voorbeelden te geven hoe dat dan anders zou kunnen). Wat vrijwel niet aan bod kwam – en waar zeker geen goede voorbeelden voor zijn aangedragen – is het issue hoe je werknemers (proactief) kan stimuleren om te gaan leren. Met name moeilijke groepen als lager opgeleiden, uitzendkrachten en oudere werknemers, maar ook in het algemeen (denk aan relatief hoogopgeleide werknemers die bij banken en verzekeringsmaatschappijen werken en nu ander werk moeten zoeken). Met andere woorden: hoe zorg je er als bedrijf voor dat medewerkers gebruik gaan maken van de aangeboden faciliteiten, zoals opleidingsbudget, leervouchers, loopbaanscans en loopbaancoaches? Het programma Duurzame Inzetbaarheid heeft dat soort zaken wel in kaart gebracht.

Naast Veerman de Rijp (voorbeeld Timmerbranche SWWT, zoals ook tijdens de bijeenkomst aan de orde kwam) zijn andere voorbeelden te noemen:

- Neways (zie Kamerbrief, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-25883-274.html>); en

- De voorbeelden in het rapport 'Investeren in leren en ontwikkelen. Inzichten in succesvolle initiatieven in 16 sectoren' van januari 2016. Uitgevoerd en begeleid door Capgemini Consulting (www.duurzameinzetbaarheid.nl/Contentpagina/1661/103941/Werkend-leren-moet-de-standaard-worden.html?thumbnail=true).



Samen met die 16 sectoren zijn vijf tips ontwikkeld (zie: www.duurzameinzetbaarheid.nl/111896/20160413_DI_Rapportage.pdf?v=0). Deze tips zijn tijdens de bijeenkomst door Annemiek Wortman gepresenteerd en laten zich omschrijven als: simple, but not easy (eenvoudige tips, maar pas ze maar eens consequent toe).

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.duurzameinzetbaarheid.nl/tag/leren

Contactgegevens

Contactpersoon Tony Thoeng (Programma Duurzame Inzetbaarheid – Directie Gezond en Veilig Werken, Ministerie van SZW)
E-mailadres fthoeng@minszw.nl
Telefoonnummer 06 2116 0298

op weg naar duurzameinzetbaarheid

Tiptrack

In een brief aan de Tweede Kamer over een inventarisatie van goede voorbeelden op het gebied van werkend leren en een gepland onderzoek naar het stimuleren van duurzame inzetbaarheid bij kwetsbare werkenden wijst minister Asscher onder andere op het door werkgeversvereniging AWWN genomen initiatief tot de ontwikkeling van Tiptrack (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-25883-274.html>).

Tiptrack is een app voor de mobiele telefoon waarmee werkenden hun duurzame inzetbaarheid – zowel wat betreft leren en ontwikkelen als gezondheid, financiën en werk – kunnen testen. De app stimuleert hiermee de werkenden in Nederland zelf aan het roer te staan van hun eigen loopbaan en stimuleert werkgevers om hun medewerkers hierbij te faciliteren.

Op basis van iemands profiel geeft de app dagelijks tips op het gebied van ontwikkeling en vitaliteit. Ook wijst de app medewerkers op vacatures die bij hun ontwikkeling passen. Bijzonder aan dit concept is dat de app niet aan de huidige werkgever gebonden is. Als de werknemer overstapt naar een andere organisatie kan hij Tiptrack blijven gebruiken en blijft alle informatie van hem. Dit past bij de visie van AWWN dat de medewerker regisseur is van zijn eigen ontwikkeling en verhoogt de mobiliteit tussen de verschillende branches.

Zie: www.youtube.com/watch?v=a0alsBdOPXo voor een korte 'teaser'. Meer informatie is te vinden op: www.awvn.nl/themas/duurzame-inzetbaarheid/informatie/tiptrack en www.tiptrack.nl/.



House of Hospitality

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

House of Hospitality richt zich op het vergroten van de ervaren “cross sectorale” hospitality van (internationale)bezoekers aan de metropoolregio om daarmee bij te dragen aan het verdienmodel van bedrijf, stad, regio mede in het licht van internationale concurrentie. House of Hospitality heeft daarbij drie programmalijnen: **Hospitality school** (aansluitend op a. *het ontwikkelen van skills*, b. *het effectief benutten van skills*, c. *het activeren van skills* en d. *het versterken van het skillssysteem*).

O.a. technologie en veranderende eisen vanuit consumenten (business & leisure) zorgen dat authentiek hospitality beleving meer en meer het domein wordt van de persoonlijke kwaliteiten van (toekomstig) medewerkers. Gekoppeld aan de skills strategie moeten (toekomstig) medewerkers continue ontwikkelen op het gebied van hospitality & services vanuit een ketenbewustzijn. Focus ligt daarbij op gedrag (“hire for attitude”) en skills (“train for skills”) richting vmbo, mbo, hbo en in kader van Life Long Learning.

Naast hospitality school ook noodzakelijke aandacht voor de continue innovatie (en de snelheid van veranderingen) via **Hospitality LAB**, waar genoemde aandachtsgebieden vanuit skills strategie ook van toepassing zijn (ontwikkeling zpz, start ups, nieuwe businessmodellen en het effect op medewerkers)

Tot slot is er het **Hospitality platform** dat gericht is op community building, vergroten van de instroom richting cross sectorale hospitality industrie.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Vergroten van de kwaliteit van hospitality & services via cross sectorale aanpak (over sectoren heen); Hospitality & services als *vak*, *discipline* en *kwaliteit* zijn in toenemende mate van invloed op het succes van bedrijven, steden en regio's.



Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen: ROC van Amsterdam, ROC van Flevoland, Hotelschool The Hague, Hogeschool InHolland, VMBO Hubertus & Berkhoff
- Bedrijven / brancheverenigingen: Booking.com, ISS Facility Services Nederland, Hotel Casa400, NH Hotel group, van der Valk hotel Sassenheim, Vacansoleil, Corendon, TUIfly, AMC, OLVG, Home Instead, Westcord fashion hotel, Het Amsterdamse Proeflokaal, Amsterdam Arena, Amsterdam Marketing, Koninklijke Horeca Nederland – Amsterdam, ANVR
- Gemeenten / provincie: Gemeente Amsterdam, Noord-Holland & Flevoland

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

VMBO leerlingen, MBO en HBO studenten, medewerkers binnen betreffende branches/sectoren, zij-instromers (bijv. vanuit retail), mensen met afstand tot werken/leren.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 1 juni 2016 tot 1 juni 2020 (na 2020 is House of Hospitality de publiek private samenwerkingsorganisatie voor de metropoolregio Amsterdam op gebied van inhoud, proces, organisatie en financiën).

Lessen die te trekken zijn

- Ruimte voor experimenteren;
- Gewenst beleid rond publiek-privaat samenwerken vaak haaks of niet in sync met staatsbeleid waardoor wet en regelgeving knellend werkt;

Nationale Skills Strategie

- Innovatieve initiatieven als deze worden regelmatig voorzien van sterk “planning & control” denken waarbij energie, enthousiasme, drive van partijen eerder gesmoord worden dan versterkt en ondersteund;
- Het creëren van draagvlak rondom de gezamenlijke belangen van betrokken partijen zonder het individuele belang uit het oog te verliezen;
- Durf verder te kijken dan 3 of 4 jaar;
- Kies voor een lean en agile aanpak;
- Ga uit van co-creatie: in dit geval door bedrijven, opleiders, gemeente en lerenden (studenten/medewerkers) samen vorm te laten geven aan nieuwe ontwikkelingen.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.houseofhospitality.amsterdam

Contactgegevens

Contactpersoon John Flierman
E-mailadres jw.flierman@rocva.nl
Telefoonnummer 06 5129 8336



Metopia

In 2003 heeft de Stichting A+O Metalektro het initiatief genomen voor Metopia: een programma dat samenwerking tussen scholen voor beroepsonderwijs en regionale bedrijven wil stimuleren om via gezamenlijke innovatie van het metalektro-onderwijs de omvang en kwaliteit van de instroom van nieuwe medewerkers in de branche te vergroten.

Tot eind 2006 hebben 25 projecten de kans gekregen om in het kader van Metopia – met financiële ondersteuning en regie op afstand van de Stichting A+O – naar eigen inzicht nieuwe vormen van samenwerking te ontwikkelen. De investering door de Stichting A+O in het Metopiaprogramma bedraagt zo'n vijf miljoen euro.

Een onafhankelijke evaluatie van Metopia

De Stichting A+O heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt en Meijers Onderzoek en Advies gevraagd om gezamenlijk het Metopia-programma te evalueren. Doel van de evaluatie is de beantwoording van de vragen: Wat heeft Metopia bijgedragen aan de kwaliteit van en deelname aan het beroepsonderwijs in de metalektro? Welke lessen kunnen uit Metopia worden getrokken over verbetering van de kwaliteit van en de deelname aan het beroepsonderwijs? En hoe kan een vervolg op Metopia worden aangepakt?

Het evaluatie-onderzoek bestond uit drie onderdelen

1. Desk research: Metopia-documenten en literatuur over de samenwerking tussen scholen en bedrijven en over verbetering van de kwaliteit van onderwijs zijn bestudeerd. Op basis hiervan is een kader voor de evaluatie van Metopia opgesteld;
2. Case studies: Vier Metopia-projecten (drie regionaal, één landelijk) zijn geselecteerd als casussen. Er zijn interviews gehouden met 25 betrokkenen bij de vier casusprojecten (scholen, bedrijven en opleidingsdeelnemers) en met 5 algemene, landelijke, sleutelpersonen;



3. Analyse en rapportage: De bevindingen in de eerste twee onderzoeksfases zijn geanalyseerd en beschreven in het voorliggende evaluatierapport.

De hoofdconclusies ten aanzien van de opbrengsten van Metopia en de belangrijkste aanbevelingen voor een Metopia-vervolg zijn in deze samenvatting kort weergegeven.

De opbrengsten van Metopia

Samenwerking tussen ROC's en bedrijven toegenomen

Metopia heeft geleid tot een toename in de samenwerking tussen ROC's en bedrijven in de metalektro, maar de gestelde doelen met betrekking tot intensieve samenwerking en gezamenlijke innovatie zijn niet gehaald. In de projecten is voornamelijk de praktische samenwerking bij de uitvoering van stages en projecten door leerlingen verbeterd. Er zijn nog weinig relaties ontstaan waarin wordt samengewerkt aan het ontwerp en de realisering van opleidingsonderdelen. Samenwerking tussen ROC's en bedrijven waarbij sprake is van intensieve kennisuitwisseling en wederzijdse innovatie zijn in het kader van Metopia niet tot stand gebracht.

In de bestudeerde Metopia-projecten is alleen zijdelings aandacht besteed aan relatieversterking tussen ROC's, scholen voor VMBO en hogescholen. De samenwerking in de metalektro-beroepskolom is door Metopia dan ook niet noemenswaardig verbeterd.

Metalektro-opleidingen meer praktijkgericht

Ervaringen in de Axis-projecten laten zien dat een grotere in-, door- en uitstroom in metalektroopleidingen bereikt wordt wanneer er in de school én in bedrijven (bmv) krachtige leeromgevingen worden gerealiseerd. Van de drie aspecten van een krachtige leeromgeving die in de evaluatie zijn bekeken – praktijkgericht, dialogisch en

vraaggestuurd – heeft Metopia voornamelijk bijgedragen aan de praktijkgerichtheid van het metalektr-onderwijs:

- Metalektr-oopleidingen van ROC's zijn beter afgestemd op de praktijk in bedrijven, voornamelijk door leerlingen vaker te laten werken aan bedrijfsauthentieke en praktijknabije projecten;
- Er is in de Metopia-projecten weinig geïnvesteerd in het verbeteren van de dialoog met metalektr-leerlingen over hun leerervaringen en -punten, met het oog op een betere ontwikkeling van hun arbeidsidentiteit;
- Ook zijn nauwelijks inspanningen verricht om metalektr-oopleidingen meer af te stemmen op wensen en mogelijkheden van individuele leerlingen (bieden van maatwerk).

Nog geen eenduidige effecten op instroom en uitstroom

In verschillende deelnemende regio's wordt melding gemaakt van een groeiende instroom in de metalektr-oopleidingen en een verbeterde kwaliteit van de uitstromende leerlingen. Onduidelijk is of deze effecten toegeschreven kunnen worden aan de gerealiseerde samenwerkingsrelaties en onderwijsvernieuwingen in de Metopia-projecten. Deze resultaten zijn immers nog maar één of enkele jaren jong. Voor structurele effecten op instroom en (kwaliteit én omvang van) uitstroom van metalektr-oopleidingen dienen de verbeteringen in de samenwerking en het onderwijs duurzaam te worden gemaakt.

Wisselende duurzaamheid van de projectenopbrengsten

De duurzaamheid van de opbrengsten van de Metopia-projecten is naar verwachting zeer wisselend. Ten eerste ontbreekt het in veel Metopia-projecten aan een door scholen en bedrijven gedragen visie, een plan van aanpak en duidelijke projectdoelstellingen. Er is vaak sprake van versnipperde projectactiviteiten. De brede en relatief controlearme opzet van het Metopia-programma, waarin aan de regio's veel vrijheid is gelaten om zelf invulling te geven aan hun project, is mede debet aan de ongestructureerde projectinvulling in veel regio's.

Ten tweede worden in de meeste Metopia-projecten geen gezamenlijke evaluaties met alle projectbetrokkenen georganiseerd waarin wordt stilgestaan bij de ervaringen in het project en wordt bedacht hoe het project kan worden voortgezet. Met andere woorden, er wordt weinig bewust geleerd.

Ten derde wordt in de Metopia-projecten weinig expliciet en/of zeer laat geïnvesteerd in het verwerven van draagvlak voor de gewenste veranderingen bij medewerkers op de werkvloer. Ook is er nog weinig aandacht voor het aanpassen van structuren in de betrokken organisaties (bijvoorbeeld taakverdelingen of roosters) op de beoogde veranderingen.

Metopia beloftevol

Al met al kan worden gezegd dat Metopia aanzetten heeft gegeven tot ontwikkelingen in de richting van intensievere samenwerking tussen ROC's en bedrijfsleven en verbetering van de kwaliteit van het metalektr-onderwijs. Tegelijkertijd worden ook manco's in de Metopia-aanpak gesignaleerd. Voortzetting van de aanjaagrol van Metopia wordt wenselijk geacht om de ingezette ontwikkelingen verder te stimuleren, maar hierbij moet uitdrukkelijk lering worden getrokken uit de opgedane ervaringen om te zorgen dat toekomstige Metopia-projecten tot meer en meer duurzame resultaten leiden.

Naar een succesvol vervolg van Metopia

Onderstaand zijn de belangrijkste aanbevelingen voor het vervolg van Metopia weergegeven:

1. Opgedane kennis te gelde maken

Draag de kennis over wel/niet succesvolle projectaanpakken en -invullingen die is opgedaan in drie jaar Metopia uit naar de deelnemende regio's.

2. Aanjagen: meer sturen en ondersteunen

Vervul als Metopia waar nodig een meer sturende en een meer ondersteunende functie voor deelnemende regio's, door inbreng van relevante kennis.

3. Maak onderscheid tussen regio's: lopers en starters

Bepaal voor aanvang van een project met een quick-scan of sprake is van een lopend of een startend regionaal samenwerkingsverband qua intensiteit van de samenwerking en reeds gerealiseerde ondervernieuwing. Pas hierop de dienstverlening vanuit Metopia aan.

- Bijvoorbeeld door gerichte adviezen te geven aan 'lopers' en intensieve ondersteuning aan 'starters';
- Bijvoorbeeld door in het awardsysteem onderscheid te maken tussen 'ereprijzen' en 'aanmoedigingsprijzen' om zowel voorhoedelopers als veelbelovende startende regio's te kunnen belonen.

4. Stel heldere eisen aan de aanpak van projecten

Zorg dat projecten tenminste aan de volgende eisen voldoen:

- Een gezamenlijke visie van de projectbetrokkenen op de samenwerking en het metaelektro-onderwijs;
- Concrete projectdoelen;
- Een plan van aanpak voor realisering van de doelen;
- Aandacht voor inbedding van de gewenste veranderingen in de cultuur van de betrokken organisaties (draagvlak verwerven bij medewerkers);
- Aandacht voor inbedding van de gewenste veranderingen in de structuren van de betrokken organisaties;
- Evalueren/leren door de projectbetrokkenen.

5. Stel heldere eisen aan de inhoud van projecten

Zorg dat projecten tenminste aan de volgende zaken werken:

- Het opbouwen van waardevolle en duurzame samenwerkingsrelaties tussen ROC's en metaelektrobedrijven door een verschuiving te realiseren:
 - Van fase 1 relaties (praktische afspraken maken rond projecten van leerlingen);
 - Via fase 2 relaties (samen ontwerpen van delen van een opleiding);
 - Naar fase 3 relaties (intensieve kennisuitwisseling en wederzijdse innovatie).
- Het opbouwen van kwalitatief goede metaelektro-opleidingen door aandacht te besteden aan praktijkgerichtheid (praktijk in bedrijfsleven centraal), dialoog met leerlingen (reflectie op leerproces) en vraagsturing (rekening houden met de wensen en mogelijkheden van leerlingen).

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

Het ontwikkelen van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Onderwijsontwikkeling.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Bedrijven / brancheverenigingen.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

MBO instellingen.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

2007.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.yumpu.com/nl/document/view/20337928/rapport-metopia-a-o-metalektro

Contactgegevens

Contactpersoon Willie Berentsen
E-mailadres willie.berentsen@fme.nl
Telefoonnummer 079 3531 314

Nationale Skills Strategie

Skills Challenges workshop: exploring good practices



Winst maken met beroepsonderwijs

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Winst maken met beroepsonderwijs richt zich op een publiek private samenwerking.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Bedrijven / brancheverenigingen.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Bedrijfstak infrastructuur voor vakopleidingen.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

1986 – 2016.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

Meer informatie over Winst maken met beroepsonderwijs is te vinden in het rapport 'Winst maken van het beroepsonderwijs', samengesteld in opdracht van FME-CWM, BOVAG, FOSAG, Koninklijke Metaalunie, UNETO-VNI en Bouwend Nederland. Hierin is een leidraad met bouwstenen en checklist opgenomen, evenals elf goede praktijkvoorbeelden.



Contactgegevens

Contactpersoon Willie Berentsen
E-mailadres willie.berentsen@fme.nl
Telefoonnummer 079 3531 314



Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het doel van het project Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid is het opleiden van een categorie jongeren tussen de 16 en 24 jaar die nu thuis zitten zonder baan en zonder opleiding. Om dit succesvol te kunnen doen, worden de competenties voor de maritieme cluster, de transportsector (alle modaliteiten) en het havenindustriële complex in samenwerking met het bedrijfsleven in kaart gebracht en omgezet in lesmateriaal. Daarmee worden alle leerlingen welke een opleiding volgen voor deze sectoren voorbereid op de toekomst.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen;
- Bedrijven / brancheverenigingen;
- Gemeenten / provincie;
- Anders, nl.: Maritiem Museum Rotterdam, Stichting de Nieuwe Kans.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

- Jongeren tussen de 16 en 24 jaar die nu thuis zitten zonder baan en opleiding;
- Huidige en toekomstige leerlingen voor de genoemde sectoren.



Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 1 juli 2016 tot 30 juni 2019.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Zoals geschetst, worden in samenwerking met het bedrijfsleven de competenties van de toekomst in kaart gebracht (horizon van ongeveer vijf jaar). In alle sectoren vinden er verschuiving plaats op de arbeidsmarkt (aantal benodigde mensen en niveau van gevraagde competenties) en vinden er grote veranderingen plaats (bijvoorbeeld de verschuiving van het beroep van kraanmachinist naar controller). Nadat deze competenties in kaart gebracht zijn, zullen de veranderingen omgezet worden in lesstof en aanpassing van de praktische trainingsmiddelen (o.a. opleidingschepen, simulatoren, practica e.d.). Ook worden er speciale trajecten ingericht om de genoemde categorie jongeren succesvol op te leiden en naar een baan te leiden. Tenslotte wordt er een PR campagne ontwikkeld om de categorie jongeren te enthousiasmeren voor de genoemde sectoren.

Het project wordt voor 50% gefinancierd uit het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling.

Lessen die te trekken zijn

Over zijn algemeenheid is de kennis aanwezig bij het bedrijfsleven, maar ontbreekt de tijd om voor dergelijke ontwikkelingen grondige analysis te kunnen maken. De combinatie tussen de genoemde partijen zorgt voor voldoende tijd om de vele werkzaamheden uit te kunnen voeren.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.kansenvoorwest2.nl/nl/nieuws/eerste-gti-project-in-rotterdam-van-start/

Contactgegevens

Contactpersoon Jaap Gebraad
E-mailadres gebraad@stc-r.nl
Telefoonnummer 06 1078 1956

Nationale Skills Strategie

Skills Challenges
workshop: exploring
good practices



Roadmap Next Education Platform

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Een werkgroep van de gezamenlijke onderwijsinstellingen heeft – als onderdeel van de te ontwikkelen Roadmap Next Economy voor de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag – een analyse gemaakt van de bijdragen die de onderwijsinstellingen kunnen leveren. De opgaven betreffen het organiseren van meer adaptiviteit, meer flexibiliteit in het onderwijs en revolutionaire manieren om op regionaal niveau samen te werken. De werkgroep komt tot drie transitiepaden:

- Acceleration within our schools, versnelling van onderwijsinnovaties;
- Branching into society, naar een leven lang leren en grotere maatschappelijke relevantie;
- Teaming up with business, naar publiek-private samenwerking in onderzoek, onderwijs en innovatie.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

1. Onderwijsinstellingen: Hogeschool Rotterdam, Inholland, Haagse Hogeschool, ROC Albeda, ROC Mondriaan, ROC ID College, ROC Zadkine, AOC Wellant, AOC Lentiz, Scheepvaart & Transport College;
2. Bedrijven / brancheverenigingen: er zijn tal van bedrijven betrokken bij de ruim 65 samenwerkingsverbanden die er al zijn;
3. Gemeenten: de Metropoolregio Rotterdam – Den Haag omvat 23 gemeenten;
4. Anders, nl.: maatschappelijke organisaties in wijken, universiteiten, scholen basis-onderwijs en voortgezet onderwijs.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

- De deelnemende onderwijsinstellingen zelf;



- De bedrijven;
- Maatschappelijke organisaties;
- Gemeenten in de Metropoolregio Rotterdam – Den Haag.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Voor de komende vijf jaar, te starten in 2017.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Er zal een RNE-Education platform worden opgezet en met de inzet van een pioniersteam zal er een regionale netwerkorganisatie ontstaan. Stakeholders die vraagstukken willen aanpakken, kunnen zich wenden tot het pioniersteam dat de 'wicked problems' zal onderbrengen in een ca. vier maanden durend solution lab waarin onderzoekers van Hbo en Universiteiten, excellente studenten, experts van bedrijven, sociale organisaties en/of gemeenten het probleem onderzoeken en komen met plannen voor de oplossing of aanpak. De tien aangesloten onderwijsinstellingen zullen dat deel van de uitvoering oppakken dat onderwijs gerelateerd is, uiteraard in samenwerking met partners.

Het eerste solution lab zal gaan over de maritieme sector en off-shore bedrijven in Schiedam en omgeving.

Contactgegevens

| | | |
|----------------|--|--|
| Contactpersoon | Bert Hooijer (voorzitter werkgroep) | Rolien Timmerman (secretaris werkgroep) |
| E-mailadres | h.hooijer@hr.nl | roelien.timmerman@denhaag.nl |
| Telefoonnummer | 06 5181 1682 | 06 1116 9849 |

BuildUpSkills

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Succesvolle verduurzaming van de gebouwde omgeving vraagt om up-to-date vakmanschap. Door de Europese energiedoelstellingen voor 2020 neemt de verduurzaming van de gebouwde omgeving in de komende jaren een grote vlucht. Deze ontwikkeling gaat hand in hand met een snelgroeiend aanbod aan innovaties en nieuwe producten die deze verduurzaming mogelijk maken.

Om ervoor te zorgen dat we in Nederland aan de Europese normen voor het gebruik van herwinbare energie in de gebouwde omgeving kunnen voldoen, heeft Europa binnen het programma Intelligent Energy Europe (IEE) de subsidieregeling BuildUpSkills opengesteld. In Nederland is in 2011 een consortium van partijen uit de bouw- en installatiesector – te weten OTIB (penvoerder), ISSO, SBR, Kenteq, Hibin en MBO-Diensten – opgericht; BuildUpSkillsNL.

Het doel van dit project is het verhogen (upskillen) van de kennis en vaardigheden van vakmensen in de bouw- en installatiesector. Het betreft hierbij de vakmensen op MBO-niveau die direct betrokken zijn bij de energetische verduurzaming van de gebouwde omgeving in de periode van 2012-2020. Goed vakmanschap en samenwerking zijn nodig om de gevraagde kwaliteit te leveren.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen;
- Bedrijven / brancheverenigingen.



beroepsonderwijs  bedrijfsleven

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Vakmensen in de bouw en installatie.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van maart 2015 tot maart 2018.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

- Ontwikkeling cursusmateriaal interdisciplinair vakmanschap;
- Visualisatie kwalificatiestructuur voor bijscholing;
- Onderzoek onder ondernemers.

Contactgegevens

Contactpersoon Janneke Voltman
E-mailadres j.voltman@s-bb.nl
Telefoonnummer 06 2897 2296

OTIB skillsmanager

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

De OTIB-skillsmanager daagt bedrijven en individuele werknemers in de installatiebranche uit om huidige skills en gewenste ontwikkeling te bepalen.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

De OTIB-skillsmanager wordt gevoerd door OTIB, Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Werkgevers en werknemers.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Onbepaald.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Vele bedrijven hebben er moeite mee de juiste inhoudelijke gesprekken met hun medewerkers te voeren. OTIB biedt een instrument voor de technische installatiebranche dat helpt concreet en structureel aandacht aan het functioneren en de ontwikkeling van de medewerkers te bieden. OTIB-skillsmanager kan werkgevers en leidinggevendenden ondersteunen in hun gesprekken met medewerkers. Maar ook de medewerkers zelf kunnen aan de slag.

Veel installatiebedrijven lopen tegen de vraag aan: hoe geven we vorm aan het functionerings- en ontwikkelingsbeleid van onze organisatie? Wie doet wat binnen het



bedrijf, waarom en welke kennis is daarvoor nodig? Hoe functioneren onze medewerkers en hoe functioneren we als organisatie als geheel? Dit zijn belangrijke vragen. Het is immers zinvol om wensen en doelstellingen van de organisatie en van de medewerkers op elkaar af te stemmen. Het gesprek tussen medewerker en leidinggevende is hiervoor de sleutel. Wie bent u? Wat wilt u? Wat heeft u nodig? En, wat kunt u bieden? Met OTIB-skillsmanager kunt u dit gesprek inhoud en structuur geven.

Zowel voor werkgevers als voor individuele werknemers is er een versie van OTIB-skillsmanager beschikbaar.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.otibskillsmanager.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Janneke Voltman |
| E-mailadres | j.voltman@s-bb.nl |
| Telefoonnummer | 06 2897 2296 |

De TechniekFabriek

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het effectief benutten van skills;
- Het activeren van skills;
- Het versterken van het skillssysteem.

De TechniekFabriek is een hybride leeromgeving, waar schools leren en leren op de werkplek verweven worden op zowel strategisch, onderwijskundig, tactisch als professioneel niveau. Alle uitdagingen vinden daarmee een plek binnen de hybride leeromgeving.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het doel van de TechniekFabriek is tweeledig:

Voor lerende op MBO niveau 2 (en straks ook 3 en 4) in het algemeen

Aansluiting tussen leren en werken, theorie en praktijk worden vanaf dag één verbonden, leren op school en in het bedrijfsleven tegelijkertijd.

Voor NedTrain specifiek

Opleiden goede vakmensen voor de railsector / NS.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen: ROC van Twente en ROC van Amsterdam als partner van de TechniekFabriek
- Bedrijven: NedTrain is initiatiefnemer van de TechniekFabriek, de Leermeesters begeleidt al enige jaren de doorontwikkeling naar een hybride leeromgeving



Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Leerlingen niveau 2 (en in toekomst 3 en 4) mechatronica, toekomstig werknemers NS / NedTrain én zittende medewerkers NedTrain

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Ontwerp- en ontwikkeling gestart in 2012. Nu ingebed in zowel onderwijsorganisatie als bedrijf, dus er is in principe geen einde.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

De TechniekFabriek is een samenwerkingsverband van NedTrain, het ROC van Twente en het ROC van Amsterdam. Er zijn 2 opleidingslocaties; één in Zwolle en één in Amsterdam, beiden op de bedrijfslocaties van NedTrain. In twee jaar tijd worden jongeren opgeleid tot controle- of onderhoudsmonteur. Jongeren die starten binnen de TechniekFabriek krijgen aan het begin van hun opleiding een baangarantie.

Er waren destijds drie redenen voor NedTrain om de TechniekFabriek te starten.

1. Leerlingen van het ROC waren na hun opleiding onvoldoende bekwaam om aan het werk te gaan bij NedTrain. Er bestond grote behoefte aan een betere aansluiting tussen onderwijs en werkvloer;
2. Door de uitstroom van personeel zou de instroom de komende jaren weer behoorlijk toenemen, de zogenaamde vergrijzing zou ook binnen NedTrain 'toeslaan';
3. De aantrekkelijke arbeidsmarkt.

NedTrain voelde de noodzaak jongeren met een aantrekkelijk aanbod te verleiden voor de trein te kiezen. Dat werd de opleiding tot controle-/onderhoudsmonteur (mon-

teur mechatronica niveau 2) in de TechniekFabriek, waarin leren en werken volledig is geïntegreerd, met baangarantie.

Om te kunnen aansluiten bij de landelijke kwalificatiestructuur, zocht NedTrain samenwerking met het mbo. Via een aanbestedingsprocedure werd gestart met het ROC van Twente en later kwam daar het ROC van Amsterdam bij.

De opleiding bestaat uit een bol-deel (jaar 1) en een bbl-deel (jaar 2). Het curriculum heeft treintechniek als basis (=de ruggengraat) en de mechatronica-eisen van het onderwijs verweven zich hier doorheen (=hybride leeromgeving). Zeven beroepstaken vormen de basis van het onderwijs. Elke taak heeft een eigen planning en indicatie over de tijdsbesteding. Hoe lang een leerling werkelijk doet over de opdrachten binnen de taak, bepaalt hij zelf. De gehele inhoud van de mbo-opleiding mechatronica is ondergebracht bij deze beroepstaken. De leerlingen krijgen aan het einde van de opleiding een erkend Niveau 2 diploma mechatronica plus een aantal interne bedrijfs certificaten.

Docenten en praktijkopleiders werken nauw samen in een multidisciplinair team. Ook de praktijkinstructeurs op de NedTrain locaties worden meegenomen in het professionaliseringsproces en leren hoe zijn hun eigen werkplek leerrijker kunnen maken en daarmee de nieuwe instroom, maar ook hun collega's verder kunnen professionaliseren.

Lessen die te trekken zijn

Skills leren in de context is effectiever dan vanuit klaslokaal. Zie hiervoor ook het onderzoek naar tevredenheid van de studenten in de TechniekFabriek: www.ecbo.nl/7_2050_Betere-leerprestaties-mbo-door-hybride-leeromgevingen.aspx.

In een hybride leeromgeving wordt tegelijkertijd gewerkt aan het ontwikkelen van skills, het activeren van skills en het effectief benutten van skills. Het gedachtegoed

van de hybride leeromgeving is door Het Platform Beroepsonderwijs uitgeroepen als belangrijkste innovatie van de afgelopen 12 jaar: juist omdat het geen didactisch concept is, maar de leeromgeving versterkt. Het is geen voorschrijvend model, ieder kan hier zijn eigen perspectief in plaatsen.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.detechniekfabriek.nl
- www.deleermeesters.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Erica Aalsma |
| E-mailadres | erica.aalsma@deleermeesters.nl |
| Telefoonnummer | 06 1595 6259 |

Middelbare Horeca School KW1C

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het effectief benutten van skills;
- Het activeren van skills;
- Het versterken van het skillssysteem.

De Middelbare Horeca School van het KW1C is een hybride leeromgeving, waar schools leren en leren op de werkplek verweven worden op zowel strategisch, onderwijskundig, tactisch als professioneel niveau. Alle uitdagingen vinden daarmee een plek binnen de hybride leeromgeving.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het doel van de Middelbare Horeca School van het KW1C is:

Voor lerende op MBO niveau 2, 3 en 4 in het algemeen

Aansluiting tussen leren en werken, theorie en praktijk worden vanaf dag één verbonden, leren op school en in het bedrijfsleven tegelijkertijd.

Voor horecaondernemers in het algemeen

Opleiden van goede vakmensen voor de horeca.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen: Koning Willem I College (KW1C) is initiatiefnemer;
- Bedrijven: Horecaondernemers zijn partners van de leeronderneming, de Leermeesters heeft de hybride leeromgeving binnen de Middelbare Horecaschool mede ontworpen en opgezet en is nog steeds sparringpartner in de continue doorontwikkeling.



Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Leerlingen op niveau 2,3 en 4 die in de horeca opgeleid willen worden tot vakman/-vrouw op alle beroepen.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Ontwerp- en ontwikkeling gestart in 2010. De leeromgeving ontwikkelt zich continu door. De opleiding is populair want haalt erg goede resultaten.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

De Middelbare Horeca School is opgebouwd uit vier leerondernemingen, die de bron vormen voor al het leren:

- Zin Inn (gericht op kort verblijf van gasten);
- Mensa (gericht op middellang verblijf van gasten);
- Ons Restaurant (gericht op een 'avond'vullend gastprogramma);
- Receptie;
- N.E.W.S (gericht op en directe communicatie met gasten (open keuken).

In deze leerondernemingen eten wekelijks ongeveer 1000 betalende gasten.

Alle leerondernemingen zijn gerealiseerd met directe betrokkenheid van het bedrijfsleven. Ze worden alle 4 zoveel mogelijk zelfstandig door de studenten gerund. Alle functies binnen de leerondernemingen zijn een 'replica' van de echte beroepspraktijk en gebaseerd op de horeca-CAO-functiebeschrijvingen. Alle docenten en begeleiders gaan elk jaar op bedrijvenstage. Mensen uit het bedrijfsleven participeren wekelijks in het reilen en zeilen van de leerondernemingen.

Leerlingen op niveau 2 t/m 4 leren en werken door elkaar en met elkaar. Onderwijs en begeleiding vindt plaats door docenten en praktijkinstructeurs, zoveel als mogelijk op de werkvloer. Naast de ruimtes die direct horen bij de leerondernemingen (bijv. de keuken, de counter, het magazijn, de restaurants zelf etc.) zijn er voor de gehele opleiding (ca. 400 studenten) nog 2 theorielokalen in gebruik. Ook de algemeen vormende vakken worden zoveel mogelijk verbonden aan de beroepsprocessen.

Lessen die te trekken zijn

Voor de student heeft het realiseren van de hybride leeromgeving enorm veel opgeleverd:

- De Middelbare Horeca School van het KW1C scoort hoog in de Keuzegids van het Centrum Hoger Onderwijs Informatie. Er staat een eigentijdse leeronderneming die samen met het bedrijfsleven gerealiseerd is. Jaarlijks evalueren het bedrijfsleven, studenten en teamleden de onderneming en stellen deze bij naar de ontwikkelingen binnen de horecabranche. Deze leeronderneming is in staat om snel te schakelen op de ontwikkelingen van de markt. Studenten merken geen verschil in de aansturing op beroepshouding binnen en buiten de school. Studenten zijn beter voorbereid op een carrière binnen de horeca, op alle niveaus;
- De theorielessen zijn met behulp van het bedrijfsleven betekenisvoller gemaakt en worden op het juiste moment, veelal in het werk, tijdens de professionele ontwikkeling van de student aangeboden. Zie voor meer informatie over het ontwerp- en veranderingsproces de publicatie: www.deleermeesters.nl/assets/ecbo-13-184-van-losse-ingredienten-naar-smakelijk-gerecht.pdf;
- In een hybride leeromgeving wordt tegelijkertijd gewerkt aan het ontwikkelen van skills, het activeren van skills en het effectief benutten van skills. Het gedachtegoed van de hybride leeromgeving is door Het Platform Beroepsonderwijs uitgeroepen als belangrijkste innovatie van de afgelopen 12 jaar: juist omdat het geen didactisch concept is, maar de leeromgeving versterkt. Het is geen voorschrijvend model, ieder kan hier zijn eigen perspectief in plaatsen.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.kw1c.nl/afdeling/805/middelbare-horeca-school
- www.youtube.com/watch?v=qUn3n-Pjk14
- www.deleermeesters.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Erica Aalsma |
| E-mailadres | erica.aalsma@deleermeesters.nl |
| Telefoonnummer | 06 1595 6259 |



Loopbaanplein Achterhoek

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

Het Loopbaanplein Achterhoek raakt vooral aan challenge 7 en 8:

- 7: Increasing the effectiveness and efficiency of public and private skills financing;
- 8: Improving learning and labour market information to enable individuals and employers to make more informed skills choices.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het doel van het Loopbaanplein Achterhoek is het afstemmen van de publieke inzet op onderwijs, arbeidstoeleiding en (jeugd)zorg waarmee trajecten effectiever worden. Voor die mensen die van een gezamenlijke inspanning afhankelijk zijn wordt hiermee de kans op een succesvol traject naar werk (sterk) vergroot.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Graafschap College;
- Sociale dienst Oost Achterhoek;
- Lindenhout;
- Sociale Raadslieden;
- Sotog;
- Onderwijsspecialisten;
- UWV;
- Leerwerkloket;
- Jouw Unit;
- Graafschap Re-integratie;
- Start People;
- Graafschap Orthopedagogie;
- GG Net;
- ROZ.



Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Voor iedereen met een school- en/of loopbaan- of begeleidingsvraag.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Gestart in 2011 in Doetinchem en vanaf 2013 is er ook vestiging in Winterswijk.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Het Loopbaanplein is met twee vestigingen (Winterswijk en Doetinchem) een gezamenlijk voorziening op het terrein van school- en loopbaanbegeleiding. Met de partners zijn afspraken gemaakt om de dienstverlening veel meer integraal aan te bieden en vervolgstappen op elkaar af te stemmen. De activiteiten zijn onderverdeeld in vier gebieden, namelijk:

- Studentbegeleiding;
- Test & onderzoek, loopbaanadvies;
- Arbeidstoeleiding.

De betrokken partijen werken langs deze werkgebieden. Daarmee staat de klantvraag centraal en niet de organisatie van de betrokken partijen.

Lessen die te trekken zijn

- Een gezamenlijke visie is eerst opgesteld waarin de gedeelde ambities met elkaar zijn vastgelegd (sluitende aanpak scholing en werk);
- Begin vervolgens met de partijen die willen. Andere partijen komen vervolgens door het succes wel over de streep;
- Wees heel helder in wat jezelf kunt bieden. Begin daarmee, dat is voor andere partijen een uitnodiging om zelf ook een aanbod te doen;

- Werk vanuit de vraag en een beschrijving waar ieder verantwoordelijk voor is. Werk dit zo concreet mogelijk uit in handelingen waardoor ze berekend kunnen worden en in budget/inzet met de partijen vastgelegd kunnen worden;
- Zorg voor goede evaluaties (in zo concreet mogelijke resultaten) en onderhoudt het regionale netwerk op alle niveaus.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.graafschapcollege.nl/bedrijven-en-instellingen/samenwerkingsinitiatieven/loopbaanplein-oost-achterhoek
- www.socialedienstooستachterhoek.nl

Contactgegevens

Contactpersoon Alex Jansen
E-mailadres ab.jansen@graafschapcollege.nl
Telefoonnummer 06 2224 3546

Nationale Skills Strategie

Skills Challenges workshop: exploring good practices



Validation of Prior Learning

Going from being isolated at home to being active outside the home, via the IWC

The International Women’s Centre (IWC) was established in 1985 with the aim of improving the emancipation, participation and integration of women in Den Helder. It is international, meaning that all women are welcome; both Dutch and non-Dutch, as members or volunteers. The IWC offers various courses, activities, training programmes and projects. They allow women to grow and develop in their own way and to identify their personal skills and competencies, so that they can find their way in Dutch society.*

The IWC has 2 part-time staff members (who between them work full-time). In addition, the centre relies on 55 volunteers. Annually, there are approximately 300 participants on the participation ladder and the centre reaches about 2000 women through both their own projects and projects in cooperation with partner organisations. The IWC is financed by the Den Helder city council, as well as small donations from the participants. Occasionally, subsidies are available for projects.

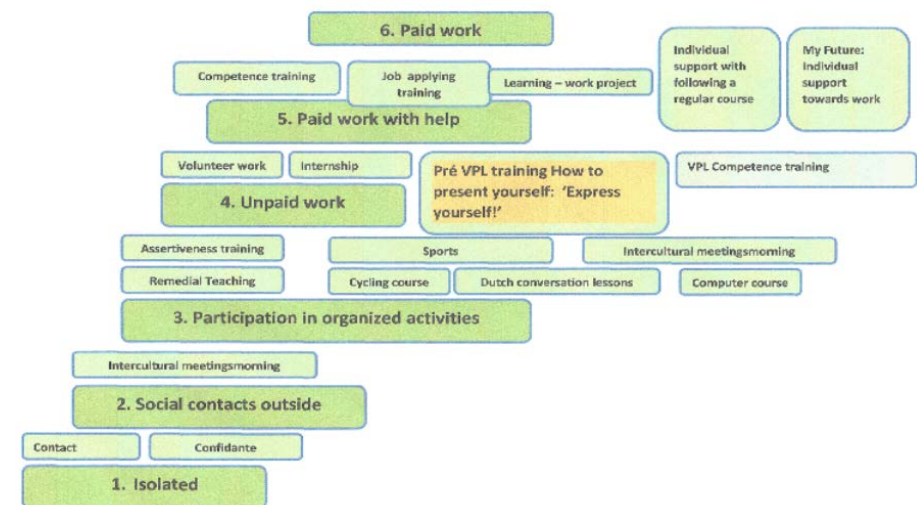
Director Marlies Pfann talks about the participation ladder

“The women who come to us are usually not Dutch, and have very varied levels of education, ranging from illiterate to university graduates. The women usually start on step 1 of the participation ladder which we work with at the IWC. We developed a test in 2012 in order to determine which step of the ladder someone should start at, called the Tracking System.”

“They have usually become isolated, because they do not speak Dutch and/or have low self-confidence. Through various courses and activities, we try to guide them to the next step, and we have developed a unique method in order to do this. Of course,



the language lessons are very important in order to reduce isolation, but other activities can help too, such as learning to ride a bicycle, as this reduces dependence on the bus and so increases independence. Intercultural coffee mornings, Dutch conversation practice, sports activities, computer courses, assertiveness training and 1-on-1 language training. They are all focused on learning and discovering skills, and above all, increasing self-confidence. To put it simply, it’s about going from being isolated at home to being active outside the home, via the IWC. For some people, that progression happens very quickly, for others, it takes more time and there are even some participants who will never reach step 6 on the ladder. We believe it is important to encourage people to at least find unpaid work (step 4). Many women do voluntary work here at the IWC, but we also look for external placements. And we always succeed in finding them!”



* IWC (IVC) Website

VPL training

Since 2009, the VPL (Validation of Prior Learning) has become an important aid in the step from unpaid to paid work. It is based on the Swiss CH-Q method (a Swiss vocational qualifications programme that has developed tools to document skills). CH-Q follows the steps of the VPL-procedure: raising awareness, documentation, presentation, assessment and certification.**

A VPL training course consists of 7 weekly group meetings of 2,5 hours each, during which participants are triggered to gain insights into themselves. The group process is an important element in this. Through self-exploration and reflection, new or potential skills and characteristics are mirrored to the group, but also to partners or possible employers for affirmation. They create a development line and lifeline, as well as a personal and work profile. Intermittent presentations to the group, with feedback, ensure that the participants can take a long, hard look at themselves. The result is increased self-confidence and pride in their qualities, an ability to recognise opportunities and an awareness of how to use them. After the 7 sessions, the participants put together a portfolio, in which they can outline their development, experiences, strengths, skills and competencies, as well as their short and long-term goals. After about a month, the group meets again in order to give a final presentation to one another, as well as the trainer and an assessor, and they are also given a grade. They receive a nationally recognised certificate and are then ready for the next step – finding work (alone or with support).

“We have links with a number of employers in Den Helder, such as the police and the defence forces, which allow us to help people on the road to paid employment. However, it should be made clear that we are not an employment agency.”

During our first VPL course in 2009, the trainer Marc Frentrop used the CH-Q method mentioned above. Participants found the course overwhelming – too boring and

difficult – and so Marc made changes to the course to make it more suited to the women participating. He managed to do this while maintaining the level of the course. We are currently working with a graphic designer and a printer who are implementing the changes in new material, for example by including more graphics which make the material less formal and more reader-friendly. We hope to be able to use this new material in the course in March 2016.

Express yourself

“At a certain point we discovered that there was a stagnation in the step from unpaid to paid employment, because the step to the VPL course was too great. We then decided to create a pre-VPL course entitled Express yourself! (‘Spreek je uit!’).

The participants go in search of answers to questions such as Who am I?; What do I want from life?; What am I good at?; What have I achieved?; What’s my position in the group? They do that through interactive presentation training; role-plays using real-life situations, a card game and the game ‘Spider in the web’. This is all done with material created by us. They are also introduced to certain ideas which they need to be familiar with for the VPL course. The approach is much more informal than in the VPL course and there is less mirroring to others. Lastly, they work towards a final presentation, which can take a number of forms; a PowerPoint presentation; a role-play or an image of a tree which symbolizes personal growth. This ‘VPL-light’ course tends to work very well.

We are proud to be the only non-profit organisation to offer the VPL courses on a not-for-profit basis and also has a high number of graduates.”

** Validation of Prior Learning as a multi-targeted approach for access to learning opportunities for all The Power of VPL, by Ruud Duvekot.

Community of Practice AkzoNobel

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het effectief benutten van skills;
- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Voor een van de grootste verfproducenten ter wereld is kleur zeer belangrijk, en kleureducatie is voor velerlei disciplines cruciaal zoals: RD&I, marketing, inkoop en productie. Echter, er zijn zeer weinig opleidingen waar dit onderwerp onderwezen wordt. Bovendien valt kleureducatie tussen heel veel vakgebieden in: natuurkunde, chemie, kunst, esthetica, etc. Kennis is door ervaring aanwezig versnipperd over de grote onderzoekslocaties, maar is wereldwijd gewenst ook bij hen die niet dagelijks met kleuronderzoek hebben te maken. Ook best practices die op een locatie ontwikkeld zijn, moeten zo snel mogelijk gedeeld worden binnen het bedrijf. Daarvoor wordt een community of practice opgezet.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Bedrijven;
- Anders, nl.: interne organisatie wereldwijd alle disciplines.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Alle medewerkers van AkzoNobel die op een of andere manier met kleur te maken hebben of hierover (met klanten / leveranciers) over moeten kunnen communiceren.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 2010 tot heden.



Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Binnen de corporate (overkoepelende) organisatie is een persoon en (beperkt - voornamelijk reis) budget vrijgemaakt om een community of practice voor kleur en effecten op te zetten. Verder zijn er van alle sub units en belangrijkste locaties (13) contactpersonen geselecteerd die een klein deel van hun tijd besteden aan het bijdragen aan de community. Alle andere leden (900+ medewerkers) nemen op eigen initiatief deel.

Om kennisuitwisseling te bewerkstelligen zijn o.a. de volgende tools beschikbaar gemaakt

- Een gemeenschappelijk website, waar alle leden zelfstandig kunnen publiceren wat ze nuttig lijkt;
- Een forum waar iedereen vragen kan stellen, resultaat: 75% van de vragen worden binnen drie dagen opgelost of zijn nuttige oplosrichtingen aangegeven;
- Webinars (via PC en telefoon) waar experts in circa 45 minuten een actueel issue adresseren met de mogelijkheid van 15 minuten interactie / vragen;
- In zogenoemde challenge webinars kunnen onderzoekers die vast zitten in een project, consulteren met experts in de gehele organisatie;
- Door who-is-who lijstjes kunnen medewerkers de (lokale) experts beter vinden;
- Experts maken (online of fysieke) trainingsmodules om collega's te trainen, met name voor interdisciplinaire trainingen was dit zeer ongebruikelijk;
- Reguliere fysieke meetings van het kernteam vinden steeds plaats op verschillende locaties zodat er ook een sessie gepland kan worden om de expertise van dit team te gebruiken om een lokaal probleem te adresseren (en de zichtbaarheid te vergroten).

Nationale Skills Strategie

Lessen die te trekken zijn

- Aangezien er soms gevoelige informatie of vragen in de community spelen, moeten er duidelijke regels zijn over confidentialiteit en hoe hier mee om te gaan. Zo moesten alle leden, eerst een verplichte (on-line) trade secrets training succesvol afleggen;
- Het opstarten van een community vereist veel effort (minimaal een fulltimebaan) en managementsupport. Vooral in het begin moeten veel structuren worden opgezet en promotie van het systeem;
- Er moet een cultuur zijn van kennisdeling. Als er bijvoorbeeld concurrentie is tussen groepen dan stukt de uitwisseling direct;
- In het begin moeten medewerkers moeten gestimuleerd worden om kennis te delen, echter als het established is, worden experts / actieveelingen door de community van zelf erkent, hetgeen voor de meeste medewerkers (en hun lijnmanager) voldoende is;
- Ook leveranciers / en grote klanten zijn vrijwel altijd bereid input te leveren voor de community (al hebben ze als externe partij geen toegang tot de kennis in de community; dus eenrichting verkeer!);
- Initieel zijn vooral de lijnmanagers tegen met het argument “mijn medewerkers zijn van alles en nog wat aan het opzoeken / vragen in de community”, pas in een later stadium na vele succesvolle voorbeelden, zien ook zij de toegevoegde waarde;
- Er moet een basiskennis zijn van hoe om te gaan met IT middelen, zoals websites, publiceren van online artikelen, gebruik van fora, en virtuele meetings;
- Uiteindelijk heeft het zelfs tot unit / land/ discipline overstijgende projecten geleid.

Contactgegevens

Contactpersoon Peter van der Donk
E-mailadres peter.vanderdonk@gmail.com
Telefoonnummer 06 2152 6979



Artsen leren samenwerken

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

65% van de onbedoelde schade bij ziekenhuispatiënten is gerelateerd aan menselijke factoren als vaardigheid, gedrag en communicatie. Zulke competenties zijn echter te beïnvloeden en te leren. Als operatieteams zijn getraind in vaardigheden als samenwerking en leiderschap, kan daarmee ruim de helft van onbedoeld letsel bij patiënten worden voorkomen.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Máxima Medisch Centrum (MMC) en Schouten & Nelissen.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Medische teams en specialisten.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Een doeltreffende training van 21e-eeuwse competenties als communicatie, leiderschap, samenwerken en coachen vraagt om passende leervormen die aansluiten bij de opleidingsvraag in de zorgsector. Medsim is een medisch simulatiecentrum dat artsen en verpleegkundigen leert goed met elkaar samen te werken in acute situaties. Een simulatiecentrum als Medsim voorziet in de behoefte van ziekenhuizen en zorginstellingen aan korte en krachtige leerinterventies waarmee zorgprofessionals hun soft skills duurzaam kunnen verstrekken.



máxima
medisch centrum



SCHOUTEN & NELISSEN

Lessen die te trekken zijn

Door te werken met een simulatiecentrum kunnen er korte trajecten gedaan worden. Het is een vorm van leren die gekoppeld is aan praktijksituaties waardoor het sneller geleerd wordt en ook beter beklijft.

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Erik Toirkens (Schouten & Nelissen) |
| E-mailadres | erik.toirkens@sn.nl |
| Telefoonnummer | 06 2042 5906 |

Helder communiceren en beter samenwerken

Ontwikkeltraject leidinggevenden

installatiebranche

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het effectief benutten van skills;
- Het activeren van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Doelstelling

Het ontwikkeltraject is concreet gericht op het versterken van de persoonlijke, praktische vaardigheden van het leidinggevend kader in de installatiebranche. In essentie gaat het om de ontwikkeling van communicatieve vaardigheden die cruciaal zijn om effectief en proactief leiding te geven aan situaties en mensen in verschillende omstandigheden.

Resultaten

Na afloop van dit traject hebben leidinggevenden inzicht in persoonlijke kwaliteiten en valkuilen, kennen ze de randvoorwaarden voor een goede samenwerking en het belang van persoonlijk leiderschap in een situationele context. Zij zijn zich bewust van de impact van heldere communicatie en weten hoe samenwerking met interne en externe klanten te beïnvloeden en te sturen. Bovendien hebben zij ervaren hoe zij hun collega leidinggevenden kunnen ondersteunen op het gebied van communicatieve vaardigheden.

Concrete resultaten

- Leidinggevenden zijn in staat om in verschillende situaties een bewuste keuze te maken in de wijze van communiceren: Face to Face, telefonisch, via e-mail of schriftelijk;



- Zij kunnen binnen de kaders van hun eigen functie invulling geven aan effectieve vormen van samenwerken;
- Zij zijn in staat op een correcte wijze een werkbare afspraak te maken, deze vast te leggen, en het nakomen van de afspraak te bewaken;
- Ze kunnen vooraf anticiperen op weerstanden en conflicten en hun gedrag aanpassen naar gelang de situatie daarom vraagt;
- Ze weten hoe zich voor te bereiden op een onderhandelingsituatie zodat ze het maximale uit het gesprek halen;
- Ze zijn in staat in geval van tegenstrijdige belangen tijdens hun werkzaamheden, met behoud van de relatie, tot een acceptabele oplossing te komen.

Te versterken competenties in dit traject

- Communicatie;
- Samenwerken;
- Klantgerichtheid;
- Assertiviteit;
- Beïnvloeden;
- Sturing geven.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt
Bedrijven / brancheverenigingen.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Het ontwikkeltraject is aangeboden aan 135 operationeel leidinggevenden die de dagelijkse leiding voeren en verantwoordelijk zijn voor de technische dienstverlening gericht op inzet en onderhoud van bedrijfsinstallaties in de Olie-, Gas-, Chemie- en Energiesector.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van februari 2016 tot september 2016.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

De aanpak van het ontwikkeltraject

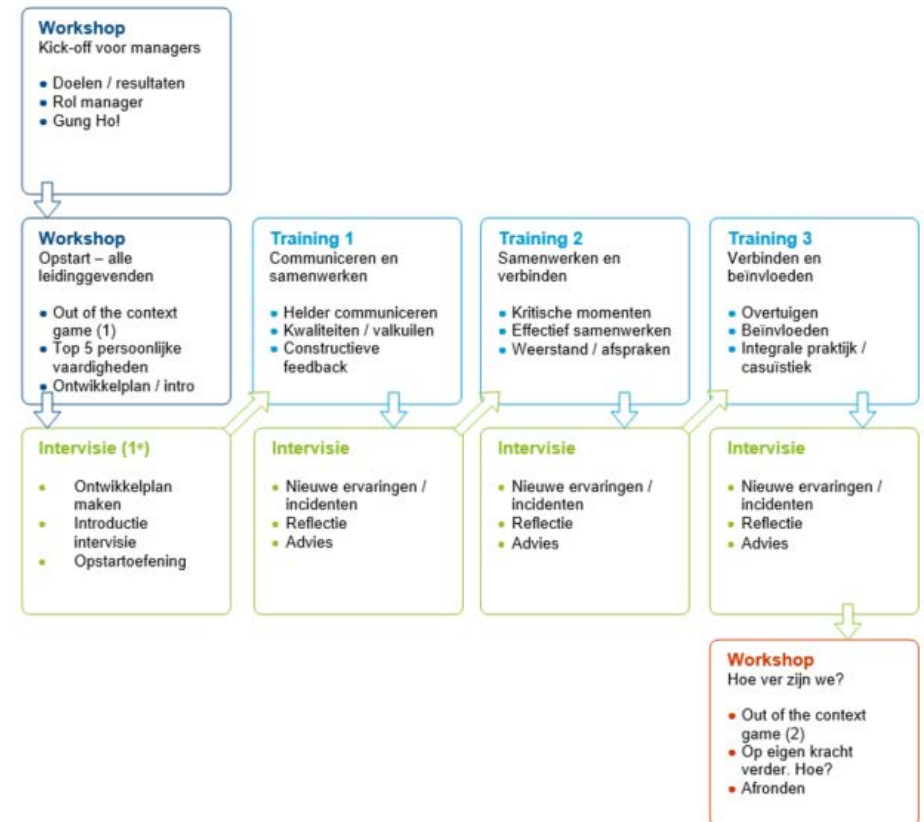
Uitgangspunt van het ontwikkeltraject is dat de medewerkers een “gemeenschappelijke taal en werkwijze” gaan hanteren. Hierdoor zijn ze in staat om elkaar te helpen en elkaar aan te spreken op het gebruiken van de benodigde competenties en vaardigheden in het dagelijkse werk. Deze operationeel leidinggevendens zijn drukbezette mensen en echte doeners. In het ontwerp van het traject hebben wij daarom een mix van leervormen en -interventies opgenomen, die in combinatie bijdragen aan:

- Draagvlak en betrokkenheid om op individueel niveau en met elkaar te leren en om communicatieve vaardigheden te verbeteren;
- Doelgericht werken aan een persoonlijk actieplan met de nodige ondersteuning ook op persoonlijk niveau;
- Toepassing van het geleerde in de praktijk en reflectie op persoonlijke visie en handelen op vastgestelde tijden en in een efficiënte en effectieve vorm;
- Continuïteit van het leerproces door methodieken eigen te maken die ook na het traject persoonlijk en met elkaar op het werk toegepast kunnen blijven worden (Borging).

Er zijn 3 type leerinterventies, te weten

- Workshops bij start en afronding voor alle leidinggevendens.
- Trainingsdagen in groepen van 8 deelnemers.
- Intervisiesessies in groepen van 4 deelnemers.

Ontwikkeltraject operationele leidinggevendens



Lessen die te trekken zijn

- In het kader van duurzaam ontwikkelen belangrijk dat mensen leren leren. In dit traject is dat gerealiseerd door een mix van leervormen in te zetten die het proces van ervaren en reflecteren op verschillende momenten en in diverse werksituaties stimuleert;

- Werkplek leren en werken met praktijk casuïstiek heeft bijgedragen aan rendement op niveau van persoonlijke ontwikkeling maar zeker ook aan zichtbare veranderingen in de werksfeer en -context;
- Beleid en plan voor permanente educatie/ LLL ontbreekt binnen de organisatie waardoor kans op voortgang van ontwikkeling niet vanzelfsprekend is. We hebben dit ondervangen door met het hoger management 'challenge' sessies te houden om hun rol als mentor/coach gericht in te zetten op bevorderen van informele leren op de werkplek.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.ipv.nl

Nationale Skills Strategie

Contactgegevens

Contactpersoon Tineke Kanters
 E-mailadres t.kanters@ipv.nl
 Telefoonnummer 073 8001 800



Leren op de werkplek

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Stichting Sint Jacob in Haarlem is een zorgorganisatie gespecialiseerd in langdurige zorg. De zorginstelling wil dat medewerkers de kennis en competenties bezitten waarmee ze kunnen voldoen aan de toenemende complexe zorgvraag, hoge kwaliteit van zorg kunnen leveren en inzetbaar blijven. De ambitie van het stichtingsbestuur is dat medewerkers excellente zorg van kwalitatief hoogwaardig niveau verlenen. Ook goede samenwerking met andere zorgverleners en de inzetbaarheid van medewerkers zijn belangrijke speerpunten.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Stichting Sint Jacob in Haarlem en opleider STOC.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Zorgmedewerkers.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

STOC verwerkte de accenten van Sint Jacob in het opleidingsprogramma. Zo maakt STOC lesopdrachten die aansluiten bij de beoordelingscriteria van de organisatie. Ook stemt de opleider lessen en de materialen af op competenties die de werknemers van de Stichting Sint Jacob moeten ontwikkelen.

Het resultaat is een opleidingsprogramma dat het algehele opleidingsniveau van zorgmedewerkers verhoogt. Het opleidingsprogramma bestaat onder andere uit:



- Een opleidingstraject waarmee zorgmedewerkers de kwalificatie Verzorgde IG (mbo-3) of Verpleegkundige (mbo-4) kunnen halen. Binnen het traject staat werkpleklernen centraal, daarnaast volgen medewerkers klassikale lessen van interne en externe specialisten;
- Een programma met leercoaches. Deze leercoaches ondersteunen de medewerkers in hun leer-proces en helpen ze bij het ontwikkelen van de gewenste competenties.

Lessen die te trekken zijn

De combinatie van leren op de werkplek en een coach helpt om snel vaardigheden aan te leren. Doordat het programma precies is afgestemd op de werkgever is het herkenbaar en direct toepasbaar voor de medewerkers.

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Judith Dalm (STOC) |
| E-mailadres | j.dalm@stoc.nl |
| Telefoonnummer | 073 3378 303 |

Branche Kwalificatiestructuur OOMT

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het ontwikkelen van skills;
- Het effectief benutten van skills;
- Het activeren van skills;
- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

De techniek in de mobiliteitsbranche ontwikkelt zich razendsnel, medewerkers moeten zich blijven bijscholen. De Branche Kwalificatiestructuur (BKS) van OOMT biedt een structuur van certificaten, die inzichtelijk maakt hoe een medewerker zich kan ontwikkelen in zijn vak.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Bedrijven / brancheverenigingen;
- Anders, nl.: opleidingsfonds OOMT.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Op- en bijscholing van zittende werknemers in de mobiliteitsbranche.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 2005 tot 2016.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Structuur van BKS-certificaten voor op- en bijscholing van zittende werknemers in de mobiliteitsbranche.



Een medewerker kan zich aanmelden voor een BKS-toets. Ter voorbereiding op een toets kan deze indien gewenst een training volgen bij één van de opleiders, maar dat hoeft niet. Op de website staat bij elk certificaat vermeld welke opleiders trainingen verzorgen over het betreffende onderwerp.

Branchetoetsdocumenten

De inhoud van de BKS-certificaten is beschreven in zogenaamde branchetoetsdocumenten (BTD's). Daarin staan de kennis en vaardigheden vermeld die bij de toets aan de orde kunnen komen.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.bksmobiel.nl/functionies
- www.ibki.nl/bks

Learn to Learn for Adult Returners

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het versterken van het skillssysteem.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Learn to Learn zet in op leren leren voor jongeren met leerproblemen.

Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

Dit is een samenwerking tussen gemeenten, leerwerkloketten, ROC en een niet-formele educatieaanbieder.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Voor jongeren met leerproblemen: vaak jongeren met een allochtone achtergrond, maar ook veel jongeren met dyslectische of andere problemen.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Jongvolwassenen met leerproblemen krijgen een kort stimuleringstraject aangeboden (gedurende 5 tot 10 middagen) waarin zij op een speelse wijze anders dan anders kennis maken met leervaardigheden.

Lessen die te trekken zijn

- Geef jongeren die hiervoor in aanmerking komen bijtijds de kans hier wat aan te doen (bijvoorbeeld bij veel schoolverzuim of uitval);
- Niet-formele leertrajecten kunnen een goede opstap naar, respectievelijk ondersteuning zijn van, formeel onderwijs;
- Samenwerking is belangrijk.



Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.facebook.com/Learn-to-Learn-for-Adult-Returners-218569714969594/?fref=ts

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Jumbo Klercq |
| E-mailadres | jumbo.elephant.klercq@gmail.com |
| Telefoonnummer | 06 2826 3998 |

Experiment Lerend Leven

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

Lerend Leven is één van de experimenten die Brainport Development in gang zet om extra vernieuwing in onderwijs en arbeidsmarkt te realiseren. Samen met deskundigen (ondernemers, onderzoekers, werknemers, opleiders, overheid etc.) wordt verkend aan welke 'knoppen' er gedraaid moet worden om inzicht te krijgen in werking en oplossingsrichtingen die ervoor zorgen dat werknemers zich blijven ontwikkelen zodat ze kunnen blijven voldoen aan de eisen van de toekomstige arbeidsmarkt.

Via een nieuwe manier van trial & error wordt de vraag vanuit verschillende invalshoeken benaderd en worden samen met belanghebbenden oplossingsrichtingen bedacht en uitgetoet. Dit doen wij aan de hand van pilots (9) die enerzijds de werking onderzoeken en aantonen van een bepaalde aanpak. Anderzijds voeren we 'verkenningen' (4) uit die inzoomen op het invullen van randvoorwaarden die het blijven leren van werknemers mogelijk maken en/of stimuleren.

De pilots richten zich zowel op het ontwikkelen van skills, het effectief benutten van skills alsmede het activeren van skills. Uitgangspunt is dat de pilot in een samenspel tussen werkgever en werknemer ontwikkeld en uitgevoerd wordt om op die manier een maximaal draagvlak en rendement te kunnen genereren. De kennis en ervaring die opgedaan worden met de pilots worden door Brainport Development gedeeld zodat anderen hier mogelijk door geïnspireerd worden.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Er is niet een specifiek probleem dat aangepakt wordt. De diverse pilots hebben allemaal tot doel om werknemers bewust te maken van zowel de noodzaak om zich te blijven scholen als ook bewust te maken van het in handen nemen van de regie voor de eigen toekomst. Ieder bedrijf doet dit vanuit de eigen invalshoek die het beste bij bedrijf/organisatie past.



Initiatiefnemer(s) met wie het goede voorbeeld ontwikkeld is / uitgevoerd wordt

- Onderwijsinstellingen/opleiders;
- Werkgevers;
- Werknemers;
- Vakbonden.

Samenstelling is divers en afhankelijk van de pilot en het vraagstuk dat ten grondslag ligt aan de pilot.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Voor zowel werknemers als ook werkgevers.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Het experiment leven is begin 2016 gestart en zal minimaal gedurende een periode van 3 jaar worden uitgevoerd. De onder het experiment Lerend Leven in uitvoering zijnde pilots kennen een eigen doorlooptijd en verschilt per pilot. De pilot kennen weliswaar een doorlooptijd maar wij streven wel naar een continu proces en inbedding van de aanpak (pilot) binnen het bedrijf.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

Enkele voorbeelden die onder de vlag van Lerend Leven in opstart en/of uitvoering zijn:

Sunset Career

Uitgangspunt is om de oudere medewerker efficiënt te kunnen blijven inzetten voor de organisatie, rekening houdende met mogelijke (toekomstige) fysieke en/of vaktechnische uitdagingen/problemen. In dat kader vinden steeds verkenningen plaats op welke wijze de werknemer geschoold kan worden voor een andere rol of hoe daarbij ondersteund kan worden om de werknemer naar een andere functie/rol buiten het bedrijf te begeleiden.

Vocational Training Intrapreneur - bedrijfsstages

Uitgangspunt is de medewerkers meer inzicht te geven in alle functies en werkzaamheden in het bedrijf om zodoende eventuele andere kwaliteiten en voorkeuren van de medewerker inzichtelijk te krijgen. Zowel voor de medewerker zelf alsook voor de werkgever. Alle medewerkers, inclusief directie, lopen een aantal dagen stage op andere afdelingen in het bedrijf.

Brainport Stars

Uitgangspunt is het blijven scholen van met name de talentvolle medewerkers binnen het buiten het bedrijf. Indien de doorontwikkeling van een talentvolle medewerker niet in het eigen bedrijf kan plaatsvinden omdat de expertise niet voorhanden is, dan wordt een begeleidingstraject gestart om de scholing/ doorontwikkeling buiten het eigen bedrijf te laten plaatsvinden. Belangrijkste doel is om de medewerker te kans te bieden om maximaal te profiteren van de eigen talenten.

Visie zonder grenzen

Uitgangspunt is om de medewerkers uit te dagen om na te denken over 'wat zij nog meer voor het bedrijf kunnen betekenen'. Dit buiten de huidige rol die men vervult. Hierdoor krijgt men meer zicht in eigen talenten, interesses, affiniteit met andere functies etc. In de in uitvoering zijnde pilot heeft dit er in ieder geval toe geleid dat medewerkers die anders mogelijk a.g.v. een ver doorgevoerde automatisering, het bedrijf hadden moeten verlaten, een andere rol hebben kunnen invullen. Werkgever biedt ruimte hiervoor en ondersteunt met opleiding.

Leer ambassadeur

Uitgangspunt van de leerambassadeur is dat medewerkers die binnen bedrijf al een transitie hebben doorlopen naar een nieuwe rol, andere medewerkers ondersteunen en begeleiden in transitieproces. Waarbij tevens verkend wordt welke opleiding en scholing hierbij moet worden aangeboden.

Lessen die te trekken zijn

- Wat zijn randvoorwaarden die van invloed zijn op het blijven leren en scholen van werknemers;
- Wat is de verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever;
- Welke scholings- en opleidingsbehoefte is er;
- Wat moet er veranderen in de onderwijssystematiek;
- Welke wettelijke en juridische randvoorwaarden zijn van invloed op leven lang leren.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.brainportdevelopment.nl

Contactgegevens

| | |
|----------------|--|
| Contactpersoon | Peter Cox |
| E-mailadres | peter.cox@brainportdevelopment.nl |
| Telefoonnummer | 06 1413 6009 |

Persoonlijke TrainingsToelage (PTT)

Bij welke uitdaging(en) sluit uw voorbeeld het beste aan

- Het activeren van skills;
- Anders, nl.: en het nemen van initiatief door de medewerker.

Op welk doel is het voorbeeld / initiatief gericht (welk probleem wordt aangepakt)

Het activeren van de medewerker om eigen verantwoordelijkheid te nemen en tot stappen in de eigen loopbaanontwikkeling te komen en/of om het initiatief te nemen in scholing.

Voor welke groepen is het initiatief bedoeld?

Sociale partners, O&O-organisatie, werknemers en werkgevers in de metaalbewerking.

Looptijd van het initiatief / voorbeeld

Van 2008 tot nu.

Korte omschrijving van het voorbeeld / initiatief

De PTT is een financiële regeling – in 2016 gaat het om een bedrag van 8,4 mln. – met als bijzonder kenmerk dat het bedrag gekoppeld wordt aan een individuele medewerker. De regeling doet een appél op de eigen verantwoordelijkheid van de vakman om het vakmanschap te onderhouden en daartoe initiatief te nemen. Dit komt tot uitdrukking in gesprek tussen de medewerker en zijn leidinggevende. Vakmanschap dient immers een gemeenschappelijk belang van bedrijf (concurrentiekracht en flexibiliteit) en werknemer (loopbaan en inzetbaarheid). Het resultaat van het gesprek wordt vastgelegd in een POP en dient als basis voor het verstrekken van PTT. Aan de inhoud van de opleiding worden geen voorwaarden gesteld. Geld alleen is echter niet genoeg!



Daarom investeert de metaalbewerking in inspiratie

Veel vakmensen hebben niet de warmste herinneringen aan de eigen schooltijd maar leggen wel een enorme trots aan de dag t.a.v. het eigen technisch vakmanschap. Men blijft graag op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen op het eigen vakgebied en wil deze ontwikkelingen ook beheersen. Dit gevoel van vaktrots wordt gevoed met ons metaaljournaal (herkenbare rolmodellen die hun eigen ontwikkeling en technologische innovatie presenteren) en onze kennisavonden waarbij vakmensen gericht worden uitgenodigd om kennis te nemen van moderne ontwikkelingen. Dit is bedoeld ter inspiratie en aanzet tot persoonlijke ontwikkeling. Sinds dit jaar worden deelnemers na de kennisavond benaderd met een aansluitend cursusaanbod.

En daarom investeert de metaalbewerking in persoonlijk contact en informatie

Hulp bij het voorbereiden en voeren van het gesprek wordt geboden in de vorm van bijvoorbeeld de SkillsManager (een internetapplicatie met daarin ruim 300 profielen van beroepen op alle niveaus in de techniek – wat valt er te kennen en kunnen, welke stappen te zetten en welke scholing noodzakelijk), adviseurs in de regio en loopbaancoaches.

Het is een effectieve aanpak gebleken getuige het feit dat ook tijdens de crisisperiode de deelname aan scholing onverkort is gecontinueerd. Kern van de aanpak is de mix van producten (geld, hulp/advies, info zoals een cursuscatalogus en etalage met voor de sector belangrijke opleidingen), het minimaliseren van bureaucratie (liberaal regiem, eenvoudig aan te vragen door 5 muisklikken en nagenoeg volledig gedigitaliseerd) en snel duidelijkheid

Nationale Skills Strategie

Lessen die te trekken zijn

- Geld alleen is niet genoeg;
- Hoe ziet het werk in de toekomst eruit? Is dat binnen mijn bereik? Zo ja wat moet ik doen? Hoe beschrijf ik mijn huidige vaardigheden en kennis? Hoe pak ik dat aan? Hoe overleg ik met mijn werkgever? Met wie kan ik hierover doorpraten? Hoe combineer ik leren met werk en privé? En hoe betaal ik het?
- Voor alle betrokkenen blijft het ook een kwestie van alert blijven om de aansluiting tot dat vakmanschap van nu en de toekomst te bewaken. Nieuwe vormen en onderwerpen te blijven vinden om te inspireren. Te investeren in de relatie met de medewerker en het bedrijf.

Website / link naar verdere informatie (zoals evaluatie of uitgebreidere beschrijving)

- www.oom.nl

Contactgegevens

| | | |
|----------------|--|--|
| Contactpersoon | Erik Yperlaan (directeur OOM) | Jolanda Janssen (beleidsadviseur OOM) |
| E-mailadres | e.yperlaan@oom.nl | j.janssen@oom.nl |
| Telefoonnummer | 06 2239 2736 | 06 5193 9643 |





Rijksoverheid

SER

Nationale Skills Strategie

Skills Challenges
workshop: exploring
good practices