

A person is seen from behind, working on a traditional loom. The loom features a large, circular frame. The background is a warm, golden color, suggesting a sunset or sunrise. The overall scene is one of traditional craftsmanship.

11

Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant

Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant

Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant

In West-Brabant is een bijzondere beweging op gang. Onderwijs, overheid en bedrijfsleven slaan de handen ineen en hebben een prachtige gezamenlijke ambitie: mensen gericht opleiden tot arbeidsfitte medewerkers en ondernemers die als burgers volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving van nu en die van de toekomst. De intensieve dialoog tussen overheid, onderwijs en ondernemers resulteert in een groot aantal projecten voor de regio die bijdragen aan deze beweging om te komen tot Beroepsonderwijs dat werkt!

www.agendabowb.nl

Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant

Projecten en nieuws van de agenda beroepsonderwijs

Uitgever

Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant

Programmteam

Ad Verbogt, adverbogt@agendabowb.nl

Maike de Bruijn, maikedebruijn@agendabowb.nl

Ambassadeurs

Petra Koenders, wethouder gemeente Bergen op Zoom

René van Ginderen, wethouder Onderwijs Gemeente Roosendaal

Miriam Haagh, wethouder Onderwijs Gemeente Breda

Rob Neutelings, voorzitter Raad van Bestuur Curio

Jacomine Ravensbergen, lid College van Bestuur Avans Hogeschool

Doetina van Kelle, voorzitter College van Bestuur Stichting Markland College

Marcel Deryckere, regiomanager West-Brabant VNO-NCW

Susanne Lambregts, regiomanager West-Brabant VNO-NCW

Concept, eindredactie en productie

Henny Luijten, Paul Stekelenburg, Béla Zsigmond

Bureau RIJS, www.rijs.nu, info@rijs.nu

Drukwerk

Verhagen Communicatie

Verschijning

1 keer per jaar.

© Copyright 2020

Niets uit deze uitgave mag op enigerlei wijze worden overgenomen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Beeldmateriaal

De redactie heeft haar uiterste best gedaan om bronnen en rechthebbenden van beeldmateriaal dat wordt gebruikt te achterhalen en te vermelden. Wanneer desondanks beeldmateriaal wordt getoond waarvan u (mede)rechthebbende bent en voor het gebruik waarvan u niet als bron of rechthebbende wordt genoemd, ofwel voor het gebruik waarvan u geen toestemming verleent, kunt u zich in verbinding stellen met de redactie. Het magazine heeft een educatief, non-commercieel karakter. Coverfoto: Akin Cakiner.



Voorwoord	4
Nieuws	6
Leven lang ontwikkelen en hybride leeromgeving	8
Samenwerken en netwerken	16
Arbeidsmarkt en talentontwikkeling	20
Talent en vindplaatsen	24
Personeel en technologie in de zorg	28
Innovatie in de agrifood	32
Hybride leeromgeving in de bouw	36
Flexibiliteit in het hbo	40
Meer mensen aan het werk	44
Arbeidsmarkt en regionale samenwerking	48
Feiten en cijfers	52

**Samen
kunnen we
het aan**

De coronapandemie zet het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt in een ander daglicht. Succesvolle sectoren als de evenementenbranche en het toerisme overleven nu alleen door forse staatsteun. Andere sectoren, als de techniek of de zorg, blijven onverminderd werknemers zoeken. Deze dynamiek vraagt om een breed inzetbare en een wendbare beroepsbevolking. Hoe gaan we het onderwijsstelsel en de human resource management van ondernemingen laten meebewegen met deze veranderingen?

Samenwerken en netwerken in de regio: daar begint het mee. Met de mentaliteit 'ik los het zelf wel op' komen we in deze moeilijke tijd niet verder. We moeten nu acties inzetten voor de korte termijn, maar zeker ook voor de langere termijn. Een gezonde economie en maatschappij maak je samen. Iedereen mag meedoen. In het onderwijs denken we nog te veel in diploma's. In het bedrijfsleven is het personeelsbeleid nog lang niet inclusief. Belangrijk is dat we niet kijken wat iemand niet kan of gedaan heeft, maar zien wat diegene wel kan en wat zijn of haar talenten en vaardigheden zijn.

Inclusief human resource management, vergaande flexibilisering van onderwijs en gezamenlijk opleiden in ecosystemen zijn belangrijke stappen om de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te dichten. Ook mensen zonder startkwalificatie of met een taalachterstand helpen om aan de slag te komen. Nooit te oud, te jong of te beperkt om te leren. Eigen talent en nieuwsgierigheid inzetten om ons denken en doen aan te passen aan wat nodig is in een tijd van verandering.

In deze eerste uitgave van het Magazine Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant is te lezen dat er al een hoop gebeurt in West-Brabant. Organisaties en mensen die leren, werken en innoveren in de praktijk brengen.

Deze tijd – hoe lastig, ingewikkeld en verdrietig ook – vraagt bezinning maar biedt ook nieuwe kansen. Thuiswerken, een betere balans tussen werk en privé, de herwaardering van de publieke sector, het gezamenlijke verantwoordelijkheidsgevoel. Overheid, bedrijfsleven en kennisinstellingen weten elkaar te vinden. Ze zetten hun eigen doelen opzij om gezamenlijk de crisis aan te pakken, de economie te stutten en straks iedereen weer aan het werk te krijgen.

Ik hoop dat die saamhorigheid aanhoudt, ook na de corona-periode. De ambities van de Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant helpen daarbij. Ik hoop dat de artikelen in dit magazine de nieuwsgierigheid prikkelen en inspireren om samen weer een stap vooruit te zetten. Veel leesplezier.

Rob Neutelings



Duurzame arbeidsplaats voor arbeidsmigranten

Ook in onze regio is een groei van het aantal arbeidsmigranten. Ondersteuning op het gebied van huisvesting en werk zijn hard nodig. Hoe zorgen we ervoor dat deze arbeidsmigranten, als zij zich blijvend willen vestigen, een loopbaan met perspectief vinden? Om dit vraagstuk aan te pakken gaat de gemeente Roosendaal in 2020 samen met beroepsopleider Curio een pilot starten. Het doel is om arbeidsmigranten toe te kunnen leiden naar duurzame arbeidsplaatsen.

West-Brabant actief in landelijke werkgroep MBO in 2030

Het ministerie van Onderwijs is al enige tijd bezig met het ontwikkelen van een nieuwe strategische visie op het mbo. Aanleiding hiervoor vormen ontwikkelingen als krimp en de behoefte aan flexibel onderwijs. De centrale vraag hierbij: hoe zorgen wij voor een toegankelijk, toekomstbestendig en kwalitatief hoogwaardig beroepsonderwijs in iedere regio in 2030? De Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant is hierbij actief betrokken. In werkgroepen wordt kennis gedeeld over thema's zoals regionale samenwerking en hybride leren. Meer info op www.mboin2030.nl.



Aan de slag met stageplaatsen



Het beroepsonderwijs heeft grote moeite om stages in te vullen. Om ervoor te zorgen dat de leerlingen van de opleiding Luchtvaarttechniek in Woensdrecht geen studievertraging oplopen door een tekort aan stages, is in samenwerking met ACRATS een mooi project opgestart. Dit bedrijf is gespecialiseerd in composietenonderhoud. Middels het project wordt het aantal stageplekken uitgebreid naar zo'n 100 per jaar. De leerlingen van Vliegtuig Onderhoudstechniek Opleidingen (VOT) krijgen vaardigheden aangeleerd om composieten te onderhouden.



Welvaart, welzijn en welbevinden

De betekenis-economie zorgt voor allerlei nieuwe kansen en groeimogelijkheden voor bedrijven en de regio. Anita Karremans, directeur Samen in de Regio, is erg duidelijk: "Bedrijven zijn nog teveel op winst gericht. Natuurlijk is winst belangrijk. Maar naast winst kun je ook betekenis nastreven. Willen we een gezamenlijke toekomst realiseren, dan moet er een betere samenwerking tussen jong en oud komen en moeten winst en betekenis in balans worden gebracht. Vanuit Samen In De Regio willen we docenten, vo- en vmbo-leerlingen, partners en andere belangstellenden een beeld van de kans-kant van de betekenis-economie schetsen en zo de regio aanjagen. Het doel is om lokale samenwerking tussen overheid, onderwijs, maatschappelijk veld en bedrijfsleven te stimuleren en tot duurzame verbanden te komen."

Sterk Techniek Onderwijs



Vanaf januari 2020 krijgen regio's geld om te werken aan sterk, aantrekkelijk en innovatief techniekonderwijs, dat leerlingen goed voorbereidt op een opleiding en werk in de regio. In een regio werken vmbo-scholen, mbo-instellingen en het regionaal bedrijfsleven samen aan realisatie van de plannen. In de regio West-Brabant zijn vijf programma's voor Sterk Techniek Onderwijs opgestart. De ambities van de STO-programma's sluiten naadloos aan op de ambities van de Agenda Beroepsonderwijs.

Hybride leeromgeving in Logistieke hotspot

In het voorjaar van 2020 heeft de Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant een aantal strategische spelers bij elkaar gebracht voor het schetsen van de eerste contouren voor een hybride leeromgeving / learning community voor beroepsonderwijs op Haven- en industrieterrein Moerdijk. Focus ligt op bestaande logistieke activiteiten en het te ontwikkelen Logistiek Park Moerdijk (LPM) om in samenwerking met de partners een concept te ontwikkelen voor de logistieke arbeidsmarkt en bijbehorende opleidingsbehoeften. Het project levert op: een contourenplan, een activiteitenagenda, een structurele dialoog tussen onderwijs, logistiek ondernemers en overheden.



Programma West-Brabant werkt met talent

Met innovatie en samenwerking meegaan in de veranderende arbeidsmarkt. Dat is 'West-Brabant werkt met talent'. Ondernemers, werknemers, onderwijs en overheid verslimmen, verbinden en verduurzamen met elkaar de regio. We willen een wendbare arbeidsmarkt waar plaats is voor iedereen. Bovendien willen we economische groei, die alleen kan plaatsvinden als er voldoende arbeidskrachten zijn. Dat is één van de belangrijkste opgaven voor deze regio. De Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant is een belangrijke partner en initieert projecten gericht op de doelstellingen van dit programma.

Bundelen van regionale ambtelijke kracht

In de regio West-Brabant wordt op het gebied van arbeidsmarkt (participatie) vraagstukken behoorlijk samengewerkt, bijvoorbeeld vanuit de RWB. Op het gebied van beroepsonderwijs was er nog geen structureel regionaal overleg. In het voorjaar van 2020 is de 'Strategische werkgroep Personeelsvraagstukken' opgericht met adviseurs vanuit de verschillende gemeenten en partners zoals het UWV, het WSP en de Regionale Ontwikkelingsmaatschappij (REWIN). Vanuit dit overleg is een speciale kopgroep beroepsonderwijs aan de slag gegaan met als opdracht slimmer samen te werken op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt.

Project Landgoedleren



Op Landgoed Vrederust in Halsteren zijn verschillende zorgrichtingen – gehandicaptenzorg, ouderenzorg, jeugdzorg en geestelijke gezondheidszorg – een samenwerking aangegaan met een opleidingsinstituut op het landgoed. Door in de praktijk mee te draaien, kunnen studenten erachter komen of de gehandicaptenzorg, de ouderenzorg of de specialistische geestelijke gezondheidszorg bij hen past.



Bouwschool Breda in tv-programma

Niet alleen op de bouwplaats, ook op kantoor in de bouw- en infrasector is een groot gebrek aan vakmensen. Bouwend Nederland stimuleert carrière switchen met een project als 'Van Bank naar Bouw' en een tv-programma als 'Je gaat het maken'. Erik Colijn, directeur Bouwschool Breda doet mee aan het programma 'Je gaat het maken'. Colijn: "We gaan zes afleveringen vullen met zij-instromers met een goed, interessant verhaal. We laten zien dat de bouw- en infrasector innovatief is. Iedere zij-instromer, ongeacht zijn of haar vooropleiding, kwaliteiten en drive, is welkom in onze sector."

Leven lang ontwikkelen straks dagelijkse realiteit?

Ambities worden
vertrekpunt voor leerwens,
-moment en -arrangement



De corona-pandemie heeft het beroepsonderwijs in een ander daglicht gezet. Brede inzetbaarheid en wendbaarheid worden cruciaal op de arbeidsmarkt. Wat betekent dit voor het onderwijs? Welke keuzes moeten worden gemaakt? Gaan we terug naar de oude situatie? Of naar een nieuw normaal waarbij onderwijs op afstand een integraal onderdeel van het educatietraject is? Is het moment van ‘een leven lang ontwikkelen’ nu eindelijk aangebroken? We interviewden Rob Neutelings, bestuursvoorzitter van Curio.

De genomen maatregelen in verband met de komst van Covid-19 hebben ontegenzeggelijk impact op bedrijfsleven, onderwijs én overheden. De arbeidsmarktproblematiek verandert, maar verdwijnt niet. Er vervallen banen in de evenementensector, horeca en vrijetijdseconomie. Maar in sectoren, zoals de zorg, het onderwijs en de techniek is de krapte nog steeds nijpend.

Ondanks het dreigend onheil als gevolg van corona-pandemie, zullen we in verschillende sectoren nog steeds mensen tekortkomen. De ambities van de beroepsagenda blijven, juist ook in deze bijzondere tijd, onverminderd van belang. Samenwerking in de regio en de bijbehorende intensieve dialoog tussen overheid, onderwijs en ondernemers moet blijven resulteren in relevante projecten die bijdragen om gestelde ambities en doelen te bereiken.

Wat heeft de huidige Corona-pandemie ons geleerd?

Rob Neutelings: “Als we één les kunnen trekken uit de huidige crisis is dat in de arbeidsmarkt wendbaarheid de cruciale eigenschap is om aan het werk te blijven en te komen. Hoe anders was dat in de middeleeuwen. Je begon op je dertiende met een ambacht en op je veertigste ging je dood. Een baan voor het leven, letterlijk en figuurlijk.”

“Dat is nu volledig achterhaald. Niemand blijft nog tot zijn of haar pensioen bij dezelfde baas of hetzelfde bedrijf werken. Onderwijs en bedrijfsleven moeten de handen ineenslaan om werknemers toekomstbestendig te maken. Medewerkers zullen steeds vaker moeten om- en bijscholen en we moeten meer aandacht besteden aan zogeheten ‘transferable skills’ of overdraagbare vaardigheden.

“In een veranderende arbeidsmarkt waar specifieke vaardigheden verouderd raken, zijn er praktische en cognitieve kernvaardigheden die altijd en overal valide blijven. Voor de employability van mensen is het zinvol die brede vaardigheden, die je inzetbaarheid op lange termijn kunnen vergroten, aan te leren.”

Als de match tussen talent en waarde de sleutel wordt voor een gezonde arbeidsmarkt. Wat vraagt dat dan van ondernemingen en onderwijs?

“Het toenemende belang van betekenis en waarde laat onverlet dat er bij schaarste nog steeds geldt dat wie het meest betaalt ook aantrekkelijk blijft voor werknemers. Maar dit betekent niet dat we op termijn naar een andere balans toe gaan. Banken die geld witwassen of bedrijven die zich niet houden aan klimaatafspraken manoueveren zich uit de markt. De normen en waarden waar organisaties voor staan worden steeds belangrijker. Ik kan mij voorstellen dat in het onderwijs burgerschap- en waarde-gedreven loopbaanoriëntatie steeds meer gezicht en gewicht krijgen.”

U heeft onlangs een pleidooi gepubliceerd om cross-sectoraal op te leiden en diploma's in te ruilen voor talentenpaspoorten. Hoe gaat u dat vormgeven?

“Een jaar geleden konden we ons niet voorstellen hoe een pandemie ons lineaire denken zou kunnen verstoren. We dachten dat er geen situaties zouden ontstaan die we niet konden voorzien of waar we geen antwoord op zouden hebben. Deze pandemie laat zien dat we leerlingen moeten voorbereiden op een toekomst met omstandigheden die voortdurend kunnen veranderen.”

“Daarnaast. Een diploma zegt niets over de toekomst. Het is een foto uit het verleden. En nog een slechte ook. Het waardeert leerlingen niet op hun kracht, laat staan op hun passie. Als leerlingen op de middelbare school hun diploma behalen, is dat altijd op het niveau waar ze het slechtste scoren. We moeten echt af van het idee dat iedereen het hoogst mogelijke diploma moet halen. Waardeer leerlingen op hun talenten, niet op hun zwakke punten. We moeten niet langer iedereen door dezelfde frietsnijder willen duwen.”

Arbeidsmarktmodel



© Rijnconsult Onderwijs

Het arbeidsmodel is cyclisch en heeft een lemniscaatvorm. De algebraïsche kromme verbeeldt dat het leven, het leren en het inzicht verkrijgen oneindig zijn en in elkaar overvloeien.

Hoe zit dat met uw eigen diploma's? Zijn die niets meer waard?

“Ik denk dat die inderdaad niet aangeven waar ik goed in ben en waar ik voor sta. Ze zijn overbodig geworden. Tijd om op te ruimen. In plaats ervan ga ik mijn eigen digitale talentenpaspoort vullen. Hierin komen alle opgedane vaardigheden, kennis en ervaring te staan.”

Hoe gaat het nu verder in het onderwijs als de frietsnijder de deur uit is?

“Idealiter zouden we met iedere leerling in gesprek moeten gaan en serieus moeten vragen waar zijn of haar ambities liggen. Ambities worden vertrekpunt voor leerwens, -moment en -arrangement. Als een banketbakker-in-spe aangeeft dat hij, naast het leren maken van de lekkerste worstenbroodjes, heel graag een food-truck wil beginnen, bied je lessen ondernemerschap aan.”

“Mijn ideaal. Onderwijs dat beter aansluit op persoonlijke behoeftes, sterke kanten, interesses en capaciteiten. Onderwijs dat vraag en aanbod koppelt. Onderwijs dat wendbare uit- en doorstromers vormt die toegerust zijn voor een steeds veranderende arbeidsmarkt. Onderwijs dat een leven lang plaatsvindt. Onderwijs dat zegt ‘als dit je talenten zijn, dan hebben we de volgende mogelijkheden om die te ontwikkelen zodat je een goede start maakt op de arbeidsmarkt én je kunt inspelen op de veranderingen die zeker gaan komen’.”

Hoe ziet het beroepsonderwijs er volgens u in de toekomst uit?

“Als we naar een waarde gedreven wereld willen gaan, moeten we alle talenten een kans geven. Onderwijs wordt talentontwikkeling. Wij moeten talenten water geven. Ik voorzie een toekomst waarin persoonlijke virtuele onderwijsassistenten helpen om op basis van talent en ambities een leerwens, -moment en -arrangement uit te stippelen. Het komt elke dag dichterbij.”

“De regie op onderwijs en talentontwikkeling komt via een persoonlijke digitale onderwijsassistent weer waar deze hoort: bij de student. De student bepaalt. Zijn of haar persoonlijke virtuele onderwijsassistent organiseert ‘blended’ leerarrangementen. Studenten scholen zich middels e-learning online. Maar ze bezoeken ook bijeenkomsten. Daar ontmoeten ze medestudenten en gaan ze in dialoog met docenten.”

“Waarde en talent zijn voortaan het vertrekpunt. Een school zal in de toekomst een verzameling zijn van mensen met dezelfde leerwensen op hetzelfde moment. Leeftijd doet er niet meer toe. Een leven lang ontwikkelen is geen vraagstuk meer. Het is straks dagelijkse realiteit.”

Hybride leeromgevingen en doorstroomroutes worden belangrijk

Diploma's blijven het vertrekpunt voor een beroepscarrière



Ook het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft haar handen vol aan corona. Beroepsonderwijs wil vernieuwen. Kwalificatiestructuur kan niet overboord. Hoe gaan we ons onderwijsstelsel laten meebewegen met de veranderingen op de arbeidsmarkt? We vroegen het Bas Derks, waarnemend directeur mbo van het ministerie van OCW. We leggen hem ook een aantal opmerkingen en ideeën voor van Rob Neutelings, bestuursvoorzitter van Curio.

Wat heeft de huidige corona-pandemie het ministerie geleerd?

“De disruptie die corona heet, heeft de wereld zoals we die kennen door elkaar geschud en in onzekerheid gebracht. Ook voor het middelbaar beroepsonderwijs zijn de gevolgen verstrekend. De afgelopen maanden is er door mbo-scholen hard gewerkt om het onderwijs – zowel voor jongeren, als volwassenen – zo goed mogelijk door te laten gaan en studenten zo optimaal mogelijk te ondersteunen. Wij hebben veel waardering en respect voor de wijze waarop dit is gebeurd.”

“Met geweldige inzet van iedereen in en om de school is onderwijs op afstand heel snel tot stand gekomen. Voor praktijklessen, toetsing

en begeleiding van kwetsbare studenten zijn er – voor zover dit online niet lukt – beperkte onderwijsactiviteiten op de mbo-instellingen zelf. Examens en begeleiding van kwetsbare studenten vinden plaats op de locaties van de scholen. De mogelijkheden gelden voor een beperkt aantal studenten en op beperkte tijden.”

“Er zijn servicedocumenten en handleidingen gemaakt. Daar hopen we de tijd mee door te komen. Maar het blijft een grote opgave. De kern van het mbo is het praktijkonderwijs. Dat kan niet worden gegeven op afstand. Daar is echt een-op-een contact tussen docent, instructeur en student voor nodig. Stages en beroepspraktijkvorming zijn door corona beperkt of soms helemaal niet meer mogelijk.”

Diploma's of talentenpaspoort

De corona-pandemie heeft het beroepsonderwijs in een ander daglicht gezet. Bestuursvoorzitter Rob Neutelings van Curio wil graag vernieuwen en verwoordt het als volgt:

“Mijn grootste zorg is dat het systeem van de trage en bureaucratische molens van de sector-kamers, de bedrijfstakgroepen en het opstellen van de kwalificatiedossiers de vernieuwing zal blokkeren. Het mbo zou het lef moeten hebben om het traditionele denken in curricula los te laten. Ik introduceer graag het *curriculum vrij denken*: een kort cyclisch en modulair aanbod dat werknemers wendbaarder op de arbeidsmarkt maakt. Ik zou graag diploma's willen afschaffen en vervangen door een talentenpaspoort. Dat is leeg bij geboorte; en voor iedere cursus, vakopleiding of opgedane vaardigheid krijg je een stempel. Een paspoort dat oneindig dik is.”

Bas Derks: “Ik ben het daar niet helemaal mee eens. Wij willen te allen tijde waarborgen dat studenten minimaal de basiskwaliteit aan onderwijs krijgen. Studenten moeten resultaten behalen die in overeenstemming zijn met de gestelde norm. Diploma's behalen blijft daar gewoon bij horen. Diploma's geven een vertrekpunt voor participatie op de arbeidsmarkt en uitzicht op werk en inkomen.”

Over de richting die we inslaan is er nog geen overeenstemming. De arbeidsmarkt raakt in onbalans. Wat vraagt dat dan van ondernemingen, overheden en onderwijs?

Bas Derks: “Ook ik zie dat jongeren zoeken naar banen met een maatschappelijke verbinding. Dat thema's als duurzaamheid, veiligheid en gezondheid behoorlijk hoog op de agenda staan. Maar ik vind het nog lastig om waarde en talentenpaspoorten te vatten in het huidige onderwijsstelsel.”

“Ik zeg daar overigens niet mee dat we een dialoog over waarde en talentenpaspoorten bij voorbaat afwijzen. Sterker nog, ik neem de handschoen die Rob heeft geworpen graag op. Ik vind het een aardig vertrekpunt om samen met het beroepsonderwijs te bezien hoe we tot een standaard op het gebied van talentontwikkeling kunnen komen, die uniform in het mbo-stelsel kan worden ingepast. Met het bedrijfsleven zouden we moeten gaan praten over beroepen, opgaven en waarde proposities.”

“Zo'n talentenpaspoort zie ik wel altijd in combinatie met een diploma. Het diploma is een proeve van bekwaamheid, een momentopname, een foto. Het talentpaspoort borduurt daar op voort, geeft een levenlange ontwikkeling weer, is een film.”

Cross-sectoraal opleiden

Rob Neutelings van Curio vraagt zich ook af of we - in plaats van heel veel zeer specifieke beroepsvaardigheden aan te leren - de blik van studenten niet moeten verbreden en studenten zich ook laten oriënteren op andere beroepen. Waarom gaan we de beroepspraktijkvorming niet per direct cross-sectoraal doen?

Bas Derks: “Wat dat betreft denk ik ook dat de kwalificatiestructuur flexibeler moet worden. Door corona is er de afgelopen maanden een groot tekort ontstaan aan stageplekken, met name voor mbo’ers. Bedrijven willen uit voorzorg geen extra mensen op de werkvloer, hebben het te druk om mensen op te leiden of er ligt simpelweg te weinig werk. Het gevolg is dat studenten een fikse studievertraging oplopen.”

“Een cross-sectorale insteek lijkt de oplossingsrichting, althans voor een deel. Een student die een horeca-opleiding doet, wil talent in hospitality te ontwikkelen. De skills die daarbij moeten worden aangeleerd kun je prima cross-sectoraal opdoen. De horeca draait nu even op een laag pitje. Maar een horeca-stage kun je bijvoorbeeld ook in het ziekenhuis laten plaatsvinden. Horeca-studenten kunnen prima uit de voeten in zorg en welzijn.”

“Dat is best wel een omwenteling. Maar de dynamiek van de samenleving vraagt erom. Het vraagt om wendbaarheid van studenten, overheden, onderwijs en ondernemingen. Als we geen stageplekken aanbieden, krijgen we medewerkers zonder praktijkervaring.”

Hoe ziet het beroepsonderwijs er volgens u in de toekomst uit?

Bas Derks: “Je kunt je afvragen of we in 2040 nog wel grote schoolgebouwen nodig hebben. Onderwijs gaat meer en meer buiten schoolgebouwen plaatsvinden. Leerplekken in bedrijven en training on-the-job moet leiden tot werkfitte medewerkers, die breed inzetbaar zijn. De mbo-school wordt als een octopus. Het lichaam symboliseert de basis, het onderwijs, en de tentakels zorgen voor vervlechting met maatschappelijke relevantie en waardecreatie in samenwerking met ondernemingen en overheden.”

“Daarnaast hebben we op relatief korte termijn ook te maken met een enorme leerlingendaling. De regio West-Brabant zal daar niet verschoond van blijven. Het beroepsonderwijs zal een krimpstrategie moeten hebben. Het po heeft al goed gereageerd op de krimp. Het vo en het mbo moeten dat ook. Zij moeten niet afwachten, totdat leerlingendaling zich daadwerkelijk voordoet in hun scholen. De ‘dure’ beroepsopleidingen komen bij een dalend leerlingenaanbod als eerste in de problemen. Een hybride leeromgeving – niet traditioneel vanuit de schoolbankjes, maar vanuit het werkveld – sluit hierbij aan. Doorstroomroutes in en rond en mbo worden steeds belangrijker.”



Foto: bijlouw926

Hoe vinden we elkaar ?

Over muren slechten
en kennis delen

Geert van de Wouw is Programmamanager Creatieve Dienstverlening. Wat die functie inhoudt? Kansen vinden, verbindingen leggen, ontwikkeling aanzwengelen. Hij doet dat alles in dienst van REWIN, de organisatie die de economische ontwikkeling van West-Brabant stimuleert. Genoeg reden om hem aan de tand te voelen.



Foto: Edwin Weers

Ik lees vaak: West-Brabant is een mkb-regio. Het grootste deel van de werkgelegenheid is daar te vinden. Wat zijn daarvan de consequenties?

“Het mkb-landschap is een lappendeken van bedrijven met uiteenlopende activiteiten. Het onderlinge contact tussen ondernemers is vrij beperkt. Borrelen gaat prima, informele contacten volop, maar op het gebied van kennisdeling blijven het allemaal kleine eilandjes. En op die eilandjes ligt de focus op de dagelijkse werkzaamheden. Ondernemers maken weinig tijd om vooruit te kijken en vinden het lastig om geld vrij te maken voor innovatie.”

Voor je afstudeerproject in 2007 bracht je zulke bedrijven in de maintenance sector samen. Hoe kijk je daarop terug?

“Ik vroeg me af welke potentie de maintenance sector van West-Brabant had. Daarbij heb ik veel maintenance bedrijven en hun klanten leren kennen. Uit mijn onderzoek bleek dat het ontbreken van verbinding als een gemis werd ervaren. Een van de resultaten van mijn project is de organisatie van een hotspot voor de maintenance sector.”

“Binnen het Maintenance Competence Center kwamen bedrijven samen om te praten over gedeelde vraagstukken. Die samenwerking bleek voor alle deelnemende partijen vruchtbaar en waardevol. Inmiddels is het initiatief uitgegroeid tot WCM, World Class Maintenance, een internationaal begrip.”

“Het is al even geleden en ik vind het mooi te zien dat het initiatief zich zo heeft ontwikkeld. Het is een mooi voorbeeld van wat mogelijk is, een voorbeeld dat in andere werkgebieden succesvol navolging kan krijgen.”

Inspireren heeft alleen zin als er ook concrete stappen op volgen.

Nu werk je aan verbinding in de creatieve dienstverlening. Van hetzelfde laken een pak?

“Overkoepelend richt ik me inderdaad nog altijd op het samenbrengen van partijen om zo tot waardevolle innovatie te komen. De vraagstukken in de creatieve dienstverlening zijn natuurlijk wel anders. Om als sector Creatieve Dienstverlening nader tot elkaar te komen, hebben we in co-creatie met dertig partijen – uit bedrijfsleven, overheden en onderwijs – de sectorale ambitie voor 2025 opgesteld en als collectief aangenomen.”

“We hebben een behoorlijke creatieve massa in deze regio, waarvan de potentie lang niet volledig wordt benut. Het is de uitdaging om deze creativiteit zichtbaar te maken. Daarop is het programma Creatieve Dienstverlening gericht. Over vijf jaar willen we een bekende creatieve hotspot zijn, een hotspot met internationale uitstraling.”

Dat verlangen naar erkenning als creatieve hotspot is zeker niet nieuw voor de regio. Hoe denk je de profilering in de komende vijf jaar te verwezenlijken?

“Het is inderdaad een grote ambitie, we willen uitgroeien tot een voorbeeldregio. Om dat te realiseren, focussen we ons op de vorm van creativiteit waar we sterk in zijn, een vorm die diep verankerd ligt in de West-Brabantse cultuur.”

“Eindhoven staat voor design, Utrecht voor gaming en Amsterdam voor marketing. Over vijf jaar staat West-Brabant, met Breda als hoofdstad, voor creatieve verbinding, zowel op economisch als maatschappelijk gebied.”

Als je het hebt over ‘creatieve verbinding’, wat moet ik dan voor me zien?

“Creatieve verbinding ontstaat waar partijen vanuit verschillende disciplines nadenken over vraagstukken. Kijken vanuit verschillende invalshoeken versnelt het creatieve proces en leidt vaker tot waardevolle innovaties.”

“Op dit moment zoeken agrariërs met creatieve dienstverleners en product designers naar manieren om het gebruik van plastic in het landschap terug te dringen. En onlangs zijn we begonnen met het project The Innovation Cube, waarbij drie bedrijven samen nadenken over sociale innovatie. Zo proberen we thema’s op te pakken die spelen bij grote en kleine bedrijven.”



“Vanuit REWIN dragen we bij met het organiseren en soms ook financieren van zulke verbindende projecten. Als die leiden tot levensvatbaar resultaat, zorgt dat voor een sterkere economie en groei van werkgelegenheid.”

Juist die netwerkvorming is een zwak punt van deze regio. Wat denk je dat daar de oorzaak van is?

“Zoals ik begrepen heb uit studies, is dat voor een belangrijk deel historisch bepaald. Het ligt in onze aard dat we onze eigen boontjes willen doppen. In de dagelijkse praktijk is dat een kracht, voor de lange termijn een zwakte. Binnen een midden- en kleinbedrijf is doorgaans tekort aan kennis, tijd en investeringskracht om innovatietrajecten in te zetten.”

“Als we dit probleem niet oplossen, blijft het bij allerlei op zichzelf staande initiatieven. De bedrijven in onze regio blijven dan volgers die achter ontwikkelingen aan lopen. Ondernemers die elkaar kunnen helpen, weten elkaar niet te vinden. Hun investeringen lopen langs elkaar heen of zitten elkaar zelfs in de weg.”

“Door de verbinding in de regio te verbeteren, komen we tot initiatieven die elkaar versterken.”

De coronacrisis schudt alles op en maakt innovatie van levensbelang. Wat zie je daarvan terug in het mkb?

”Het besef leeft nog te weinig. We hebben branches in kaart gebracht en zien bedrijven die nu echt moeten vernieuwen. Als we met die ondernemers in gesprek gaan, merken we dat ze die urgentie maar heel beperkt voelen. We horen te vaak ‘we bedenken te zijner tijd wel iets,’ en te weinig ‘we werken gericht aan een plan.’”

“De drempel die deze ondernemers voelen richting de creatieve dienstverlening is nogal hoog. Investerings in bijvoorbeeld conceptontwikkeling worden vaak direct afgezet tegen loonkosten: voor dat bedrag kan ik iemand een x aantal uur laten werken.”

“Het ontbreekt aan vertrouwen, ondernemers weten niet wat ze ervoor terugkrijgen. Ze vragen direct: wat kom je precies doen, aan wat voor oplossing denk je? Dat zijn vragen die je aan het begin van een creatief traject niet kunt beantwoorden. De invulling van creatieve samenwerking ontstaat gaandeweg, op basis van verdieping in de materie en gesprekken met de ondernemer.”

“REWIn helpt met het bij elkaar brengen van ondernemers met vraagstukken en creatieve dienstverleners, waarbij we de drempel in pilot projecten verlagen door hulp bij de financiering. Vaak horen we na zulke trajecten: ‘als ik had geweten wat ik eruit zou halen, dan had ik het ook gedaan zonder steuntje in de rug.’ Die succesverhalen moeten we creëren en uitdragen, zodat ondernemers elkaar over de drempel heen helpen.”

Ondernemers in West-Brabant hebben een mentaliteit van we lossen het zelf wel op.

We leiden jongeren op eilandjes op en verwachten dat ze daarna elkaar vanzelf wel vinden.

Hoe kunnen we de studenten in het beroepsonderwijs klaarstomen voor het 2025 zoals je dat voor ogen hebt?

“Creativiteit wordt door velen gezien als de belangrijkste economische kracht. Het hoger beroepsonderwijs speelt daar al op in door vakken aan te bieden als imagineering en design thinking. In het middelbaar beroepsonderwijs is de zoektocht naar het inpassen van creativiteit echter pas net begonnen.”

“Wat ik zie in mijn werk is dat het lastig is voor mensen met verschillende professionele achtergronden om tot samenwerking te komen. Ze zien elkaar over het hoofd, ze kennen elkaars expertises niet. En als ze elkaar spreken, begrijpen ze elkaars taal slecht.”

“Ik snap dat ook wel. Studies en opleidingen zijn vaak wereldjes op zich. Tussen richtingen en niveaus staan letterlijk muren. Jongeren die een technisch vak leren, hebben amper contact met leeftijdsgenoten die design studeren – om een voorbeeld te noemen. Terwijl ze na hun studie niet zonder elkaar kunnen.”

“We zouden studenten meer moeten mixen, zorgen dat ze elkaar in hun studietijd leren kennen, begrijpen en respecteren. Iedereen, van mbo tot universiteit, moet beseffen hoe belangrijk innovatie is, hoe veranderingstrajecten verlopen en wat ieders inbreng daarin kan zijn.”

Talent is er als het maar wordt herkend



Foto: Designecologist

Arbeidsmarkt, beeldvorming, beroepspraktijk, doorlopende leerroutes en talentontwikkeling. Praten we hier over het voortgezet onderwijs? Jazeker. We hebben een interview met Doetina van Kelle. Van Kelle is bestuursvoorzitter van Stichting Markland College in West-Brabant. De stichting heeft scholen in Oudenbosch en in Zevenbergen.



Als je aan Nederlandse jongeren vraagt wat ze later willen worden, krijg je nog vaak een traditioneel antwoord. Dat blijkt uit onderzoek van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). De onderzoekers constateren dat tieners geen realistisch beeld hebben van de arbeidsmarkt. Uit de cijfers blijkt dat geslacht nog altijd een grote rol speelt in wat jongeren verwachten later voor beroep te gaan uitvoeren. Jongens van 15 verwachten bijvoorbeeld veel vaker een baan te vinden in de wetenschap of techniek dan 15-jarige meisjes. Dat geslacht nog altijd zo'n grote rol speelt, vinden de onderzoekers zorgelijk. Jongens en meisjes scoren tegenwoordig namelijk ongeveer gelijk op de zogenoemde PISA-toets, een toets op het gebied van lezen, wiskunde en natuurwetenschappen.

Doetina van Kelle: "Ik herken het beeld dat veel jongeren nog geen realistische voorstelling hebben van de arbeidsmarkt. Bijna alle leerlingen in het voortgezet onderwijs (vo) vinden het lastig om een vervolgopleiding of beroep te kiezen. Zij hebben vaak moeite met ontdekken wat bij hen past en wat de mogelijkheden zijn. Daarom is belangrijk dat kinderen al op jonge leeftijd worden geholpen met vragen als: wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik, en wie kan mij helpen? In het vo wordt aandacht besteed aan loopbaanoriëntatie, om leerlingen zo te ondersteunen bij de keuzes die ze gaan maken. Maar eigenlijk kunnen we dat als onderwijs niet alleen. We zouden samen met het werkveld nog meer activiteiten kunnen organiseren die bijdragen aan de beeldvorming van jongeren en aan de mogelijke interesse voor een opleiding of beroep. Leerlingen weten dikwijls nog niet wat ze willen of kunnen, laat staan welke kansen er liggen op de arbeidsmarkt."

Behalve in het onderwijs ligt er ook nog een uitdaging voor het bedrijfsleven. Veel beroepssectoren lijden onder de vergrijzing. Jongeren kiezen bijvoorbeeld nog veel te weinig voor de techniek en de zorg, hoe belangrijk deze sectoren ook zijn. Moeten organisaties niet beter gaan communiceren waar zij voor staan en gaan? Hebben sommige sectoren te maken met een imago dat jongeren tegenhoudt?

“Ik denk dat je daar een punt hebt. Wij willen inderdaad de banden met het bedrijfsleven nog verder aanhalen. Maar een aantal sectoren heeft te kampen met een behoorlijk imago-probleem. Ze zijn voor jongeren soms gewoon minder aantrekkelijk. Bedrijven en organisaties zouden nog meer moeite kunnen doen om te laten zien hoe leuk het is om bij hen te werken. Om te laten zien wat werken in een bepaalde sector inhoudt en welke ontwikkelingen en innovaties het vak uitdagend houden.”

Zorg voor een beter beeld bij jongeren van de arbeidsmarkt.

“Wij willen ook om die reden graag dat onze leerlingen al tijdens hun middelbare schooltijd kennismaken en beelden opdoen van de beroepspraktijk. Gastlessen, bedrijfsbezoeken, snuffelstages en opdrachten vanuit het bedrijfsleven zijn steeds meer een vast onderdeel van ons onderwijs. Meer samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven kan zorgen voor een beter beeld bij jongeren van de arbeidsmarkt. Zij zien hoe het er in het bedrijf aan toe gaat en welke mensen er werken. Hoe ziet hun dag eruit? Welke opleiding hebben ze gevolgd? Maar ook: wat maakt werken zo leuk? Dat voegt voor leerlingen veel toe. Ze leren uit eigen ervaring wat ze kunnen en leuk vinden!”

Zijn er al voorbeelden te geven waar bovengaande samenwerking van bedrijfsleven en onderwijs al praktijk is?

“Jazeker. Vorige maand was de aftrap van het project ‘Sterk Horeca Onderwijs Halderberge’. Een samenwerking van Markland College Oudenbosch met acht Halderbergse horecazaken. 25 leerlingen uit het voortgezet onderwijs krijgen een werkplek in het praktijk en lopen gedurende vijf weken elke dinsdag mee bij één van de deelnemende horecazaken. Zo krijgen ze alle facetten van het vak mee. En natuurlijk kan dit model ook bij andere sectoren toegepast worden, denk aan de techniek en de zorg, waar nieuwe collega’s op dit moment erg welkom zijn.”

We zien nu projecten als ‘Sterk Techniek Onderwijs’ en ‘Sterk Horeca Onderwijs’. Er zullen hopelijk nog vele nieuwe initiatieven volgen. Wat is er aanvullend nodig om de instroom in de beroepspraktijk te bevorderen?

“Wat we merken is dat er een grote overgang is tussen het voorbereidend middelbaar beroeps-onderwijs (vmbo) en middelbaar beroeps-onderwijs (mbo). Om alle leerlingen dezelfde kansen te geven, moet de overgang tussen vmbo en mbo beter verlopen. Bijvoorbeeld door onze leerlingen al vanaf klas drie van het vmbo lessen te laten volgen op een mbo-locatie, of ze juist mbo-lessen op hun eigen middelbare school aan te bieden. Leerlingen kunnen zo in één doorlopende lijn een mbo-diploma halen. Docenten kunnen hierin samenwerken en overlappende vmbo en mbo lesstof in één keer en op één manier aanbieden. Door het op die manier verkorten van het leertraject is er meer tijd voor loopbaanoriëntatie, voor maatwerk en voor extra begeleiding voor leerlingen die dit nodig hebben. Leerlingen die behoefte hebben aan meer uitdaging kunnen zich verdiepen of sneller doorstromen. Uit experimenten en pilots blijkt dat leerlingen in doorlopende leerroutes minder vaak hun school verlaten, minder switchen en vaker en sneller een startkwalificatie behalen.”

Het is onze taak de diverse talenten van leerlingen de ruimte te geven.

We hebben het nu gehad over arbeidsmarkt, beeldvorming, beroepspraktijk en doorlopende leerroutes. Hoe zorgen jullie ervoor dat de interesses en talenten van de jongeren worden gezien in het onderwijs?

“Talentontwikkeling – om leerlingen te motiveren en om ze beter te laten presteren – staat hoog op de agenda in ons onderwijs. Hierbij ligt het accent steeds meer op veelzijdigheid. Onderwijs behoort bij te dragen aan de ontwikkeling op verschillende talentgebieden; kennisontwikkeling, sociale ontwikkeling en persoonsvorming. De focus ligt daarbij niet meer per se op de beste prestatie per vak, maar vooral op het optimaal benutten van de potentie van

de leerlingen. Inzetten op talentontwikkeling stelt leerlingen in staat zelf talenten te ontdekken en te ervaren waar ze energie van krijgen. Het is onze taak de diverse talenten van leerlingen de ruimte te geven en leerlingen te ondersteunen zich daarin verder te ontwikkelen.”

“Alle jongeren zijn bovendien in aanleg nieuwsgierig en daar kunnen wij in het onderwijs nog meer op inspelen. Als we de motivatie die jongeren van nature hebben weten vast te houden, durven leerlingen hun eigen keuzes te maken en kunnen ze zich ontwikkelen tot evenwichtige volwassenen. Een voorwaarde hierbij is dat leerlingen zich veilig voelen en dat de leeromgeving inspirerend is. Leerlingen mogen niet bang zijn om vragen te stellen en moeten het niet erg vinden om fouten te maken. Leerlingen verantwoordelijk maken voor hun eigen leerproces versterkt hun motivatie en hetzelfde geldt voor opdrachten die aansluiten bij hun leefwereld. Op die manier leggen we de regie en verantwoordelijkheid zo vroeg mogelijk waar deze hoort. Bij de jongere zelf.”

Halderbergse horeca wil vmbo-leerlingen boeien en binden

Het lijkt er op dat vmbo-leerlingen gemotiveerder raken voor een loopbaan als zij tijdens de opleiding ervaringen opdoen in de praktijk. In welke mate dat zal zijn, is echter niet te zeggen. Daarvoor is het onvoldoende onderzocht en zijn er te veel factoren die een rol spelen. Wel is duidelijk dat onderwijs in de praktijk de betrokkenheid van leerlingen kan verhogen.

Een hybride leeromgeving helpt praktijk, theorie en loopbaanleren met elkaar te verbinden. Naast de motivatie voor school

en de beroepspraktijk gaat het erom dat leerlingen gemotiveerd raken om zich verder te ontwikkelen voor een loopbaan, dat ze *ergens goed in willen worden*.

In Halderberge hebben acht Halderbergse horecazaken de koppen bij elkaar gestoken. Zij bieden leerlingen van het Markland College de mogelijkheid te ‘proeven’ aan het horecavak. In de hoop de leerlingen warm te laten lopen voor een baan in de horeca. Het liefst in Halderberge uiteraard.

Vandaag nog beginnen met vinden en binden

Foto: Mantas Hesthaven



Dit is Marcel Deryckere

Regiomanager West-Brabant bij VNO-NCW en betrokken bij diverse overlegorganen. In een verbindende rol beweegt hij zich tussen bedrijven en overheden.

De grootste bottleneck voor West-Brabantse bedrijven? Op die vraag heeft Marcel Deryckere een even kort als duidelijk antwoord: talent. Voor ondernemers klinkt dat misschien weinig verrassend. Speuren naar de juiste medewerkers? Niets nieuws onder de zon. Ongemerkt neemt het probleem echter steeds grotere proporties aan. Wordt de urgentie ervan beseft?

Kansrijk West-Brabant

“Persoonlijk zie ik het West-Brabant van nu als een jonge eik. Dit is een regio met ongekende potentie, die bij de juiste omstandigheden steeds steviger zal staan. Hoe maken we de ruimte voor die groei? Door de handen ineen te slaan en samen verantwoordelijkheid te nemen.

De gunstige economische factoren hoor je vaak. Sterke infrastructuur, prettig woonklimaat, fijne omgeving. Drie factoren die de komende tijd alleen maar zwaarder gaan tellen. Maar er is ook een zeer groot probleem, dat alles teniet kan doen. En dat is de beschikbaarheid van talent op de arbeidsmarkt.”

Wie wil hier niet werken?

“Onze mkb-regio heeft veel te bieden, maar vraagt ook iets. Om te floreren zijn mensen nodig. Mensen die bedrijven voeden met kennis en kunde. En helaas stukt de aanwas daarvan. ‘Onze’ afgestudeerden kiezen te vaak voor een carrièrestart in de grote steden – Rotterdam, Utrecht, Eindhoven.

Ondanks al het moois dat deze regio te bieden heeft, zien we dat het aantal jonge vakmensen enorm hard daalt. Die braindrain overschaduwet alle andere uitdagingen. Innoveren, verduurzamen, groeien: het begint altijd met het vinden van de juiste mensen.

Jongeren behouden voor de regio: dat is nu de belangrijkste opdracht.

Waarom zoeken jongeren hun heil elders? Niet omdat ze zo graag in een grote stad willen wonen. Ze doen dat omdat ze een carrière ambiëren bij werkgevers van naam, de multinationals die ze kennen – ASML, Unilever, Philips, Tesla, Heineken.

Jongeren voelen zich aangetrokken tot de dynamiek die deze bedrijven uitstralen. Minstens zo dynamische arbeidsplaatsen in het West-Brabantse mkb zien jongeren over het hoofd.

In de praktijk valt een baan bij een multinational voor de meesten tegen. De managementlagen, het forenzen, de anonimiteit – het breekt ze op. Maar als ze eenmaal elders gesetteld zijn, komen ze niet makkelijk terug naar West-Brabant.

Zet de braindrain door, dan zullen bedrijven achter de arbeid aan moeten en uit West-Brabant vertrekken. Dat is voor niets of niemand een gunstige ontwikkeling. Waar het toch al te druk is, gaat het nog drukker worden. En West-Brabant, met zo veel potentieel, blijft onbenut achter.”

Proeven van carrièrekansen

“Hoe kunnen ondernemers in West-Brabant helpen om het tij te keren? Direct beginnen met het beschikbaar maken van uitdagende stageplekken. Stel je bedrijf open voor jongeren die willen leren. Hoe pak je dat voortvarend aan? Het VNO-NCW Brabant Zeeland biedt hands-on ondersteuning bij het bedenken van stagemogelijkheden en het uitstippelen van stagetrajecten.

Het aanbod van stageplaatsen op peil brengen is de eerste cruciale stap naar een voortvarende toekomst.

Over de regio leeft bij te veel jongeren een beeld van ‘oude industrie’ en ‘suffe familiebedrijven’. Die vooroordelen verdwijnen zodra ze persoonlijk kennismaken met de realiteit. Laat studenten ervaren hoe dynamisch en innovatief mkb kan zijn.

Als ze de mogelijkheden van het mkb gaan zien, krijgen andere aspecten meer gewicht. Ga ik mijn familie en vrienden nog regelmatig zien? Hoeveel tijd ben ik kwijt aan forenzen? Welke mogelijkheden heb ik op de woonmarkt? Als het hierop aankomt, kan West-Brabant de concurrentie zeker aan.

Op welke manier vinden studenten die interessante stageplekken in West-Brabant? Op dit moment is dit nog teveel afhankelijk van goed geluk én de juiste mensen kennen. Het zou mooi zijn als we het in de toekomst een stuk makkelijker kunnen maken door bijvoorbeeld een digitale stagebank voor West-Brabant in het leven te roepen.”





Het zou heel mooi zijn als Moerdijk een lichtend voorbeeld wordt van een hybride leeromgeving.

De toekomst is hybride

“Met stageplekken kunnen we nu direct aan de slag. Naar de toekomst toe werken wij – overheid, onderwijs en bedrijfsleven – binnen de Agenda Beroepsonderwijs aan verdergaande oplossingen. Samen staan we aan de wieg van de hybride leeromgeving, waar klaslokaal en werkvloer samenkomen.

Hybride onderwijs kan een antwoord bieden op een aantal belangrijke vragen rondom talentontwikkeling en werkgelegenheid. Eén van de resultaten hiervan is dat jongeren tijdens hun opleiding hun regio leren kennen. Verder kan hybride onderwijs zorgen voor een betere afstemming tussen het curriculum en arbeidsmarkt.

Een bedrijf met honderd medewerkers is te klein om onderwijs op af te stemmen. Het kan wel als bedrijven binnen een sector zich organiseren en hun vraag bundelen. Als zo’n tien tot vijftien bedrijven elkaar weten te vinden, ontstaan nieuwe perspectieven.

Een goed voorbeeld ontvouwt zich in Moerdijk. Daar bevinden zich een aantal interessante logistieke bedrijven met een veelbelovende toekomst. Leden van VNO-NCW waar we goede contacten mee hebben. Samen zouden ze een ideale hybride leeromgeving kunnen creëren.

Met deze bedrijven ben ik in gesprek met het doel om een collectief te smeden. De volgende stap is om precieze trajecten uit te stippelen in samenwerking met hogescholen. Als het allemaal lukt, kunnen hopelijk snel de eerste studenten aan de slag in Moerdijk. Zo doen de werknemers van morgen hands-on ervaring op met de kansen in West-Brabant.

De oplossing voor de braindrain komt een heel stuk dichterbij als ondernemers en onderwijzers elkaar weten te vinden. De hybride leeromgeving is een gezamenlijk kindje, dat zorgt voor structurele contacten. Al doende zie ik het vertrouwen in elkaar groeien. En vanuit dit vertrouwen komen we samen echt vooruit.”

Actieprogramma en voorbeeldprojecten in zorg en welzijn in West-Brabant

Aan de slag met zorgmedewerkers en innovatie



Alarmerende cijfers in de zorg en welzijn. Van de startende professionals verdwijnt ruim de helft binnen twee jaar uit dienst. Ze krijgen te vroeg verantwoordelijkheid en worden slecht ingewerkt. We praten over personeel, innovatie en digitale vaardigheid in zorg en welzijn met Koen de Hond en Sanne Schoolmeesters, directeur-bestuurder en strategisch adviseur bij Transvorm, het samenwerkingsverband van werkgevers in de sector zorg en welzijn in Noord-Brabant.

Koen de Hond: “Op het ogenblik starten meer mensen met een opleiding in zorg en welzijn. Ook neemt het aantal zij-instromers en herintreders toe. Maar de verwachtingen van studenten en medewerkers komen in de praktijk van het werk niet altijd uit. Daardoor stromen zeker in de eerste werkjaren relatief veel medewerkers uit.”

Om het tij te keren is het Actieprogramma Behoud Zorgpersoneel Noord-Brabant opgesteld. De initiatiefnemers - Transvorm, Avans Hogeschool, het VWS Regioteam en ledencollectief IZZ - roepen zorgorganisaties op om zich aan te sluiten. Het programma heeft drie speerpunten: pre-boarding en onboarding, ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers en het organisatieklimaat.

De Hond: “Van groot belang zijn instrumenten zoals onboarding, om nieuwe medewerkers een warm welkom te geven en ze hun plek te laten vinden wanneer ze komen werken voor je organisatie. Daarmee kun je ze, ook voor de langere termijn, aan je binden. Daarnaast zijn ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers van belang, net als loopbaan- en specialisatiemogelijkheden en een goede balans in bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Die mogelijkheden zorgen ervoor dat de medewerker én de organisatie kunnen groeien. Een goed organisatieklimaat tenslotte heeft aandacht voor werknemers, voor de werksfeer en samenwerking binnen teams, met voldoende communicatie tussen werknemers en leidinggevenden. Die kwaliteiten dragen bij aan de productiviteit en tevredenheid van de medewerkers, ze bevorderen creativiteit en innovatie en helpen ook bij het aantrekken van nieuw talent.”

De krappe arbeidsmarkt in zorg en welzijn vraagt ook om samenwerking tussen organisaties. Welke voorbeelden in West-Brabant zijn hiervan te geven?

Sanne Schoolmeesters: “We zien steeds meer samenwerking in zorg en welzijn in West-Brabant. Zo is onlangs het project LandGoedLeren in Halsteren gestart. Zorgorganisaties GGZ WNB, ASVZ, SDW, tanteLouise en beroepsopleider Curio bieden de mogelijkheid om op Landgoed Vrederust het BBL-traject MBO-V of Verzorgende IG/Maatschappelijke zorg te volgen. Studenten kunnen een kijkje nemen bij de verschillende soorten zorginstellingen: geestelijke gezondheidszorg, ouderenzorg en gehandicaptenzorg. Met deze samenwerking versterken de zorgorganisaties hun krachten. Uniek aan deze opleidingsvorm is het breder opleiden van studenten, zodat ze expertise krijgen in de verschillende doelgroepen. Daarmee worden ze op langere termijn behouden voor de regio en de zorg in het algemeen.”

Jongeren stappen in een duidelijk leertraject: werk en onderwijs is geregeld.

Schoolmeesters noemt nog een voorbeeldig project: Samen Onbeperkt.

“De gehandicaptenzorgorganisaties SDW, S&L Zorg en SOVAK besloten intensiever samen te werken op het gebied van scholing en arbeidsmarkt. Ze ontwikkelden samen een specialistische flexpool en ze bieden samen de mogelijkheid voor praktijkgestuurd leren en een verkort leer-werk traject.”

De arbeidsmarktontwikkelingen in zorg en welzijn vragen om innovatie. Bij ongewijzigd beleid lopen in de komende jaren de tekorten op. De inzet van ict en zorgtechnologie zijn dan ook vanzelfsprekende hulpmiddelen. Hoe gaat dat in West-Brabant?

De Hond: “De uitdaging is om zorginnovaties snel en goed in de praktijk te brengen en op te schalen. Dat vraagt om kennis over innovatieprocessen. In West-Brabant is het Care Innovation Center (CIC) daar een mooi voorbeeld van.”

Het Care Innovation Center overziet, stimuleert, verbindt, faciliteert en ondersteunt zorgorganisaties en ontwikkelaars van innovaties. Op die manier ontstaan er oplossingen die bijdragen aan de verbetering van de gezondheid en zelfredzaamheid van de inwoners van West-Brabant.

Schoolmeesters: “Medewerkers in zorg en welzijn krijgen in hun werk onvermijdelijk te maken met digitale toepassingen. Ze werken met een elektronisch cliënten- of patiëntendossier en met roostersoftware. Ook hebben zorgprofessionals te maken met domotica, beeldbellen en allerlei andere e-health-toepassingen. Deze toepassingen zijn belangrijk voor de zorg. Ze kunnen de werkdruk verlagen, geven de cliënt meer regie en maken zorg op afstand mogelijk. Dat een deel van de zorgprofessionals nog niet goed met digitale technologie overweg kan is een knelpunt.

“Gelukkig bestaat er een landelijke kennissite rondom digitale geletterdheid en ict-toepassingen in zorg en welzijn. De website digivaardiginzorg.nl staat vol met speciaal ontwikkeld lesmateriaal, dat aansluit bij ieders niveau en leerstijl. Daarmee kunnen zorgprofessional aan hun digitale vaardigheden werken en zorginstellingen vinden er lesmateriaal over het gebruik van digitale middelen. De site biedt leermiddelen, toegesneden op het werk in zorg en welzijn. Van basale kennis tot geavanceerde e-health toepassingen, alles komt aan bod.”



Foto: Bernix Studio

De Hond: “Om innovaties te laten slagen zijn digitale vaardigheden van medewerkers een belangrijke randvoorwaarde. In dat licht besteedt Transvorm de komende tijd aandacht aan dit onderwerp; om anders werken in zorg en welzijn op brede schaal mogelijk te maken. Naast voldoende kwalitatieve instroom en behoud van medewerkers biedt innovatie ook kansen om zorg en welzijn toegankelijk en betaalbaar te houden. Als technologie goed wordt omarmd, verbetert bovendien vaak de kwaliteit van zorg en welzijn en daarmee het werkgeluk van medewerkers. Anders gezegd: sociale en technologische vernieuwingen helpen om de sector voor nieuwe en bestaande medewerkers nog aantrekkelijker te maken als werkomgeving.”

Om innovaties te laten slagen zijn digitale vaardigheden van medewerkers een belangrijke randvoorwaarde.

Innovatie en samenwerking in de plant-based agrifoodsector

A photograph of a male scientist in a white lab coat and safety glasses, focused on a tablet device. He is standing in a laboratory or greenhouse setting with various plants and equipment visible in the background. The image has a strong magenta/pink color cast.

**Slimmer,
duurzamer
en circulair**



Verdienen we in 2050 nog steeds geld met de productie van voedsel en kennis voor de wereldmarkt? Of groeit Brabant uit tot de specialist in kringlooplandbouw, eiwitproductie en food printing? Zijn de ‘Googles’ van vandaag de supermarkten van de toekomst? Of eten we straks alleen nog maar voedsel dat binnen een straal van dertig kilometer is verbouwd? We spreken er over met Peter Berben en Anja Hessels van Delta Agrifood Business (DAB) in Bergen op Zoom.

Het agrifoodstelsel heeft ons veel gebracht: we hebben volop en veilig voedsel tegen relatief lage prijzen. Nederland is één van de meest voedselzeker landen ter wereld met een geweldige internationale positie. Maar de leidende principes onder het systeem – productiviteit, winstmaximalisatie, kostprijsverlaging door schaalvergroting – ondermijnen het fundament waarop dat succes gebouwd is: bodem, biodiversiteit, natuur. Thema’s als voedselverspilling en de (te grote) stikstofuitstoot zijn niet hét probleem maar symptomen van een systeem dat uit balans is, met een grote negatieve impact op de gezondheid van aarde, plant en dier.

Peter Berben: “Ofschoon de vraag naar voedsel door de groei van de wereldbevolking nog steeds stijgt, bereikt de hedendaagse landbouw haar grenzen. De Zuidwestelijke Delta, het gebied waar DAB zich op richt, bestaat

voornamelijk uit kleigrond. Samen met de vele mooie bedrijven die zich hier bevinden en het onderwijs, proberen we de plantaardige sector verder te ontwikkelen en te versterken. Vooral door te zorgen dat er nu en straks voldoende en goed personeel is.”

“Binnen het innovatie- en expertisecentrum DAB (Delta Agrifood Business) focussen we daarom op alles rondom plantbased agrifood, waaronder de verschuiving van dierlijke naar plantaardige eiwitten, op gepersonaliseerde voedselontwikkeling en op duurzame voedselverpakkingstechnieken en -materialen. Om in de behoefte aan eiwitten te voorzien, zijn alternatieve productiemethoden nodig. Insecten zijn bijvoorbeeld een duurzame en kansrijke eiwitbron. Ze zetten allerlei organische reststromen om in biomassa met een hoge eiwitwaarde. Eiwitbronnen die kunnen worden verwerkt tot veevoer, vetten en meststoffen. Zo ontstaat een nieuwe circulaire voedselstroom.”

Voedsel is een belangrijk deel van onze identiteit en cultuur én een integraal onderdeel van onze gezondheid en welbevinden, van gezelligheid en genieten, van sociale contacten. De productie en consumptie van ons voedsel is echter ook gekoppeld aan enkele van de grootste internationale duurzaamheidsopgaven van deze eeuw, in de context van een groeiende wereldbevolking, verstedelijking en klimaatverandering.

Anja Hessels: “Voedsel is en blijft een belangrijk onderdeel van onze leefstijl. Maar inzake voedsel zijn er zorgen. De wereldbevolking neemt sterk toe en zal naar verwachting in 2050 9 miljard bedragen. In nog geen veertig jaar tijd komen er dus 2 miljard mensen bij die moeten wonen, werken en eten. Dat eten wordt een hele klus als we bedenken dat er zeker niet meer landbouwgrond bij zal komen. De kans is zelfs groot dat door de klimaatverandering en de bevolkingsdruk het areaal zal afnemen. We moeten van koers veranderen. Daarvoor moeten nog veel vragen beantwoord worden. Staan we al open voor alternatieve eiwitbronnen als zeewier en insecten? Zien we de huidige pandemie als een wake up call van de planeet? Een schreeuw om anders om te gaan met aarde, plant en dier?”

“Het coronavirus legt de zwakten in ons voedsel- en landbouwsysteem bloot. Veel mensen kiezen ineens voor lokaal geproduceerd voedsel. Met een radicaal andere visie én beleid maken we daadwerkelijk de omslag naar een toekomstbestendig, gezond landbouw- en voedselsysteem. Nu en na de crisis. Gelukkig hebben we in West-Brabant voldoende organisaties (onderwijs en bedrijfsleven) die op dit moment samen aan oplossingen werken.”

Ik begrijp dat er door DAB ook wordt gewerkt aan nieuwe vormen van voedselbereiding en -presentatie. Het 3D-food printen moet uitgroeien tot een van de kansrijke sectoren. Budelfood is partner in DAB en wil een rol spelen in het ontwikkelen van gepersonaliseerd voedsel. Een voorbeeld is het printen van gepureerd voedsel.

Anja Hessels: “Dat klopt inderdaad. Zij werken bijvoorbeeld samen met een meesterkok om te demonstreren dat je door voedselpuree te printen smakelijke en aantrekkelijke maaltijden kunt bereiden. Ze denken daarbij bijvoorbeeld aan toepassingen in de zorg. Mensen met kauw- en slikproblemen zijn aangewezen op gepureerd eten. Ook na chemotherapie kan geprint voedsel een smaakvol alternatief zijn. De volgende stap is dat medicijnen in het voedsel meegeprint worden. Geprint voedsel is echter nog lang geen marktproduct. Zowel qua receptuur, smaakbeleving en ontwikkeling van apparatuur moeten er nog de nodige verbeteringen plaatsvinden. Maar ik heb er alle vertrouwen in dat Budelfood met behulp van studenten van het mbo en het hbo uit de regio op termijn tot schaalbare oplossingen kunnen komen op het gebied van foodprinting.”

Delta Agrifood Business staat ook voor kruisbestuiving. Vanaf de start is gewerkt om zoveel mogelijk partners bij het centrum te betrekken. Het doel daarbij is een open innovatie- en expertisecentrum van bedrijfsleven en onderwijs te realiseren. Een broedplaats die kennis verzamelt en deelt over agrifood.

Peter Berben: “DAB krijgt in de zuidwestelijke delta steeds meer vorm en invulling. Het bedrijvennetwerk van agrifood gerelateerde activiteiten in de Regio West-Brabant wordt groter. Vanuit het kennisloket worden diverse activiteiten georganiseerd voor studenten en voor bedrijven. Daarbij kun je denken aan masterclasses, onderzoeksopdrachten, excursies en internationale stages. Bedrijven worden duurzaam gekoppeld aan het onderwijs, zodat de studenten van Curio in aanraking komen met de nieuwste ontwikkelingen en technologieën op het gebied van telen, food en biobased. HAS Hogeschool werkt vanuit Delta Agrifood Business om de band met de regio Zuidwestelijke Delta te versterken en te behouden. Zo zijn er verschillende studenten aan de slag gegaan met het ontwerpen van een meetprotocol voor biogasvergisting van reststromen. We hopen dat hierdoor de binding van het aantal

studenten en young professionals aan de regio wordt verhoogd en dat de praktijkactiviteiten in Bergen op Zoom vanuit de hbo- en mbo-locaties in de regio zal toenemen.”

Anja Hessels: “De samenwerking met bedrijven en kennisinstituten geeft enorm veel energie. Stapje voor stapje komen we bij onze droom uit. Samen de manier waarop we voedsel, grond- en hulpstoffen verbouwen, telen en bewerken vernieuwen. Slimmer, duurzamer en circulair. Met dank en complimenten aan het bedrijfsleven en het onderwijs.”

Duurzame verbindingen

Het werk van mensen verandert. Om up-to-date te blijven en zelfs vooruit te lopen, moeten we ons blijven ontwikkelen. Human Capital draait om een leven lang leren: leren voor een diploma of kwalificatie, leren in het werk en leren om te innoveren. Bergen op Zoom wil er werk van maken en zet daarbij onder andere in op duurzaamheid en innovatie.

Het concept learning community is een aantal jaar geleden door de topsectoren ontwikkeld als denkmodel om leren, werken, innoveren en onderzoeken in publiek-private verbanden optimaal te verbinden. Innovatie heeft de grootste kans van slagen wanneer mensen in de gelegenheid worden gesteld innovaties te ontwikkelen, eigen te maken en toe te passen. Het concept is erop gericht om toe te werken naar een langjarig programma van onderling samenhangende activiteiten. Deze dragen bij aan de kennispositie en het werkklimaat in de regio, en aan de toegang van regionaal bedrijfsleven tot talent.

Ook in West-Brabant wordt gewerkt aan lerende netwerken. “In Bergen op Zoom willen we naar een duurzame verbinding van onderwijs en bedrijfsleven”, zo verklaart Petra Koenders, wethouder jeugd, onderwijs, financiën en duurzaamheid, desgevraagd.



“De learning communicatie beperkt zich dan ook niet tot het beroepsonderwijs. Het begint al in het primair en voortgezet onderwijs.”

Zo is er bijvoorbeeld ‘Green Matchmaking’. Een virtueel matchingsinstrument dat het onderwijs in de regio West-Brabant optimaal laat aansluiten op bio-circulaire bedrijven. Bedrijven die aan de slag willen met duurzaamheid, maar die handen te kort komen voor een literatuuronderzoek, een marketing- of businessplan, een technisch vraagstuk of een benchmark, kunnen er hun voordeel mee doen. *Green Matchmaking* koppelt studenten met actuele kennis aan de praktijk.

“Maar”, zo benadrukt de wethouder. “We hebben het niet over een eenmalige match. We zoeken naar duurzame verbindingen tussen jongeren en bedrijven. Dat kan inderdaad een meewerkstage, afstudeerstage zijn, maar ook een traineeship met uitzicht op een baan.”

Zo werkt hybride onderwijs in de bouw



Foto: Ingrid Bertens

Als je een gesprek voert over de toekomst van het onderwijs, valt vroeg of laat de naam Bouwschool Breda. Erik Colijn praat ons bij over de publiek-private samenwerking, de ontwikkelingen binnen de opleiding en de kansen die hij ziet voor andere branches.



Foto: Henri Boer

Dit is Erik Colijn

Directeur van en kartrekker bij BouwSchool Breda sinds 2016. Teamcoach bij Bouwteam. Loopbaancoach bij het tv-programma *Je gaat het maken*. Vanaf de start betrokken bij de Agenda Beroepsonderwijs.

Over de publiek-private opleiding

“Bouwschool Breda is een collectief van 160 bouwbedrijven uit de regio West-Brabant. Samen met curio vormt dit collectief een publiek-private samenwerking. Ons belangrijkste gezamenlijk doel is om jongeren te helpen aan een passende loopbaan in de bouwsector. We bieden mbo vakopleidingen van niveau 1 tot 4.

De Bouwschool bestaat sinds 1984. Sinds 2015 zitten we onder één dak: het Bouw en Techniek Centrum Breda. Sindsdien is de samenwerking enorm geïntensiveerd. We werken als een team. We overleggen veel over de invulling van het onderwijs, we kijken samen naar de toekomst. Alles doen we samen, van intakegesprek tot diploma uitreiking.

Het contact met bedrijven houden we levend door met regelmaat bijeenkomsten te organiseren. Vanuit de 160 bedrijven schuift een klankbord aan, waarmee we in gesprek gaan over de opleiding. Het is van groot belang dat we van elkaar weten wat er speelt en waar we mee bezig zijn. Zo houden we het bedrijfsleven betrokken en het onderwijs actueel.

Leerlingen merken overigens weinig van de toch wel complexe organisatie achter de schermen. Voor hen vormen de theorielessen van Curio, de praktijklessen van de bouwschool en de stageplaatsen bij de bedrijven één complete opleiding. Zij krijgen simpelweg wat ze nodig hebben om een goede vakman te worden. Daarvoor krijgt elke leerling een op het lijf geschreven traject aangeboden.”

Over maatwerk leertrajecten

“Op hun 16e tot 20e jaar komen leerlingen bij ons binnen. De instroom is zeer divers. Ongeveer de helft van de leerlingen komt van het vmbo. De andere helft bestaat uit een allegaartje. Vanwege de verschillen in het voortraject, kunnen we niet anders dan maatwerk bieden. Van die noodzaak hebben we een kracht gemaakt.

Instappen kan bij ons op elk moment van het jaar. Na aanmelding plannen wij een gesprek in met kandidaat en ouders. Wij willen de persoon leren kennen: achtergrond en omgeving, talenten en ambities. Daarop volgt een kennismakingsperiode van vier dagen, zodat de aspirant-leerling zich een eerste beeld kan vormen van de mogelijkheden hier. We gaan op bezoek bij de vooropleiding voor een warme overdracht. Dat vinden we heel belangrijk.

We vormen een zo breed mogelijk beeld van elke kandidaat. Op basis hiervan stellen we een persoonlijk leerplan op, dat we tijdens een tweede gesprek voorleggen. Zo'n traject bestaat uit een mix van leren op school en werken bij erkende leerbedrijven. Natuurlijk is het niet in steen gehouwen. Als gaandeweg interesses verschuiven en ambities ontstaan, sturen we bij.

Jongeren stappen in een duidelijk leertraject: werk en onderwijs is geregeld.

Als we elkaar vinden in de basis van het leertraject, tekent de kandidaat een arbeidsovereenkomst met de stichting Bouwschool Breda. Op dit moment hebben we 180 jongeren in dienst. In de komende jaren zullen zij zich ontwikkelen, ervaring opdoen en hun plek vinden. Dan treden ze in dienst bij een van de aangesloten bouwbedrijven.”

Over een Leven Lang Ontwikkelen

“Dankzij de publiek-private opzet verliezen we oud-studenten zelden uit het oog. We bezoeken de aangesloten bedrijven regelmatig en komen elkaar tegen in het werkveld. Die spontane contactmomenten hebben we structuur gegeven.

Elk jaar nodigen we elke oud student uit om bij te komen praten. Tijdens zo'n gesprek, vrij informeel van aard, hebben we het over werkgerelateerde onderwerpen als voldoening, gezondheid en ambities. Het komt geregeld voor dat oud-studenten zich na een aantal jaar in het vak zich verder willen ontwikkelen. Binnen onze opleiding kunnen we dat aanbieden tot niveau 4.

In het verlengde daarvan werken we aan LLO programma's rondom afgebakende thema's. Bijvoorbeeld rondom innovaties in de bouw, omgaan met fysiek zwaar werk en het toepassen van nieuwe duurzame materialen. De invulling hiervan staat nog in de kinderschoenen. We gaan hier de komende tijd een praktische invulling aan geven. Gewoon aan de slag en al doende ervaring opdoen, zoals in onze aard ligt.

Een idee dat ik bij bouwbedrijven aandraag, is om iemand aan te stellen die zich richt op het coachen van hun vakmensen. Een persoon die alle medewerkers kent en ontwikkelingsmogelijkheden kan aandraagen.”

Over bouwonderwijs in het hbo

“Sinds anderhalf jaar verdiep ik me, in overleg met de bedrijven, op de kloof tussen mkb en hbo. De mkb bedrijven waaruit mijn achterban bestaat, hebben grote moeite om hbo studenten te bereiken. Detacheerders vullen dit gat slechts deels in en niet op een ideale manier.

Hoe is de kloof ontstaan? Studenten zoeken hun toekomst vaak op bedrijvenmarkten. De wat kleinere bouwbedrijven hebben minder kans om zich daar te presenteren. Een stand

op een bedrijvenmarkt is niet goedkoop. Het is een investering die je niet makkelijk terugverdient als je een of twee medewerkers zoekt.

Op zoek naar oplossingen, ben ik begonnen om een collectief te smeden. Vanuit dit collectief, dat de naam bouwteam heeft gekregen, ben ik in gesprek gegaan met Avans. Daar kwam ik op het juiste moment. De opleiding was bezig met het schrijven van een minor bouwtechnische bedrijfskunde. Ze waren juist op zoek naar partners uit de praktijk om dat samen verder vorm te geven.

We hebben veel bereikt in korte tijd door als collectief gecoördineerd te handelen.

Bouwteam vertegenwoordigt nu 28 bedrijven. Naast de bouwbedrijven, hebben zich inmiddels ook constructie- en architectenbureaus aangesloten. Samen hebben we in korte tijd aardig wat kunnen bereiken.

De minor bouwkunde van Avans gaat het tweede jaar in en heeft een wachtlijst. Met de Hogeschool Rotterdam hebben we de minor bouwmanagement opgezet. Als collectief zijn we goed aanwezig op bedrijvenmarkten en open dagen. We hebben voor 40 studenten een stage georganiseerd binnen het bouwteam. En als kers op de taart hebben we een Bouw & Infra Award ontvangen.”

Over hbo en mbo samenbrengen

“In het verleden bewandelden velen een leerweg door mbo en hbo, of destijds mts en hts. Die doorstroom zie je tegenwoordig niet meer. Dat heeft te maken met een periode van hoogconjunctuur. Goede mbo'ers op niveau 3 komen makkelijk aan mooi werk. Tegelijk zijn

hbo opleidingen meer op het havo en vwo gaan werven.

Een onbedoeld gevolg daarvan is dat mbo en hbo opgeleide jongeren tegenwoordig meer moeite hebben om elkaar te vinden.

Het meest ideale zou zijn als we van het Bouw en Techniek Centrum Breda een onderwijslocatie zouden kunnen maken waar beide groepen samenkomen. Het is onze ambitie om delen van het hbo onderwijs hierheen te halen. Om dat te bewerkstelligen moeten we nog wel wat drempels te overwinnen.

Vanuit het bouwteam zijn we bezig met de organisatie van een verdiepende slag die jongeren kunnen maken na het behalen van hun mbo en hbo diploma's. Binnen hubs koppelen we deze jongeren aan experts uit het bedrijfsleven. In kleine groepen laten we de deelnemers kennismaken met elkaars functie. Het idee is dat deze hubs werken als een katalysator voor zelfontplooiing.

Over crisis in de branche

“Wat wij hebben gedaan in de bouw, kan dat ook in andere branches? Dat kan zeker en ik denk dat daarvoor nu kansen liggen, zeker in branches die het nu moeilijk hebben. Vergeet niet dat Bouwschool Breda is opgericht tijdens de crisis van de jaren tachtig, waardoor bouwbedrijven hard getroffen werden.

Door de crisis was het voor bedrijven lastig zo niet onmogelijk om de leerplekken te bieden. Dat was een probleem want een belangrijk deel van de opleiding vind in de praktijk plaats. Jonge vakmensen hadden grote moeite om hun opleiding af te maken en aan de slag te gaan.

De oplossing werd gevonden in de samenwerking binnen de bouwschool. Het risico van de arbeidsovereenkomst werd zo gedeeld. En als bedrijf A geen werk meer had voor een vakman in opleiding, kon die terecht bij bedrijf B of C. Op deze manier hebben we talent kunnen behouden voor betere tijden. En die betere tijden zijn ook weer gekomen.”

Foto: Liane Metzler

Gewoon voorwaarts maar sneller

Foto: Wouter van Assendeift



Dit is Dr. Jacomine Ravensbergen

Lid van het College van Bestuur van Avans Hogeschool. Toezichthouder in de zorg en bestuurlijk actief op het gebied van ondernemen en innovatie. Sinds de start betrokken bij de Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant.

Met talloze bestuursfuncties in het onderwijs en in de zorg, staat Jacomine Ravensbergen in het oog van de coronastorm. Ze vertelt over de koers die zorgverleners naar kalmer vaarwater kan brengen. En over inzichten waar het gehele beroepsonderwijs mee verder kan.

Over opleiders die samenwerken

“Avans omarmt de groeiende samenwerking met het mbo, onder meer georganiseerd binnen de Agenda Beroepsonderwijs. Als opleiders kunnen we veel van elkaar leren.

Wat we ten eerste beter kunnen doen, zowel in het mbo als het hbo, is de warme overdracht naar de beroepsomgeving. Startende professionals geven aan dat ze de stap als groot ervaren. Niet zo zeer wat betreft de inhoud van het werk, vooral wat betreft de verantwoordelijkheden die ze moeten dragen. Ze hebben behoefte aan begeleiding – mentorschap, reflectie, intervisie.

Ten tweede wil ik het verschil in flexibiliteit van de opleidingen noemen. Praktisch denken ligt in de aard van het mbo. Het onderwijs beweegt daardoor makkelijk mee met veranderende wensen vanuit de bedrijfswereld. De keerzijde hiervan is dat het mbo soms met grote bewegingen reageert op tijdelijke grillen van het bedrijfsleven.

Het hbo heeft een meer beschouwend karakter. Vragen vanuit het bedrijfsleven willen we eerst analyseren. In de samenwerking houden we meer vast aan onze eigen kracht. Als opleiders kunnen we elkaar helpen om de benodigde flexibiliteit op de juiste wijze in te vullen. Daarbij kan het hbo zeker van het mbo leren.

Beide onderwerpen, overdracht en flexibiliteit, zijn in de huidige tijd ongekend belangrijk. En de situatie rondom corona maakt ze alleen maar urgenter. Als opleiders moeten we ons klaarmaken voor een nieuwe realiteit.”

Over de overgang van studie naar werk

“De noodzaak voor verandering is het meest voelbaar in de zorg, dat was ook al voor de coronapandemie. Demografische cijfers noodzaken een grote instroom van zorgprofessionals, zowel vanuit het hbo als het mbo. Als we nu kijken naar de aanwas, zien we een hoog percentage uitval in de eerste jaren. We moeten de aanwas vergroten én die uitval beperken.

Als we in de zorg verder gaan zoals we het nu hebben georganiseerd, komen we nooit uit.

Jonge professionals voelen zich voor de leeuwen gegooid. Hoe kunnen we dat veranderen? Ik zie vanuit de verantwoordelijkheid van het onderwijs twee mogelijkheden om de overgang van studie naar werk in te vullen: duaal afstuderen en traineeships.

Bij duaal afstuderen ga je in de laatste periode van je opleiding aan het werk. Het verschil met een stage is dat je enige verantwoordelijkheid krijgt. In deze overgangperiode richten we terugkomdagen in, om binnen de opleiding intervisie en mentorschap te bieden. We geven jonge professionals steun en hulp. In lastige periodes – die er altijd zullen zijn – kan dat het verschil maken tussen uitvallen en overwinnen.

Bij traineeships richt een collectief van werkgevers een soortgelijke tussenfase in. Tijdens een traineeship krijgen jonge professionals de kans om het vak op meerdere plaatsen te ervaren, ook weer met de nodige begeleiding. Ze doen zo brede werkervaring op en kunnen ontdekken welk werk hen goed ligt. Een dergelijke overgangsfase functioneert bij overheden goed.

Met deze twee ideeën gaan we binnen het Brabants actieplan voor de zorg aan de slag. Ik wil benadrukken dat in de praktijk moet blijken wat nou echt oplossingen kunnen zijn. We staan open voor nieuwe inzichten en andere oplossingen.”

Over flexibiliteit in het onderwijs

“Bij Avans en Curio bieden we beroepsopleidingen. Aan het eind van de rit geven we een diploma af en dat diploma staat voor bepaalde kennis en vaardigheden. Punt.

Maar het hoeft geen linea recta opleidingstraject te zijn. De wereld van vandaag vraagt om flexibiliteit en de student van vandaag verwacht dat ook. Bij Avans vergroten we het aandeel eigen keuze van 12,5% naar 25%. Van vier jaar opleiding is dus een volledig jaar flexibel in te vullen.

Die vrije keuze kunnen studenten naar eigen inzicht gebruiken. Bijvoorbeeld voor het ont-plooiën van een intrinsieke interesse, losstaand van de studie. Voor het opdoen van ervaring met multidisciplinaire samenwerking, in werkgroepen rondom praktijkvragen. Of voor het volgen van modules rondom actuele maatschappelijke onderwerpen als verduurzaming, cybersecurity en artificial intelligence.

Op dit moment, tijdens deze crisis, zien we een overshoot aankomen in sectoren die het lastig hebben, waaronder events, horeca, hospitality. Binnen die opleidingen kunnen we mensen vinden met goede omscholingskansen, die wellicht openstaan voor een switch. Met flexibel onderwijs kunnen wij hierin een stapsgewijze overgang bieden.”

Over de weg naar innovatie

“We weten zeker dat de vraag naar zorg gestaag zal blijven stijgen. We hebben elk middel nodig om met die realiteit om te gaan. Investeren in arbeidskracht alleen is niet genoeg. De branche heeft ook innovatie nodig: organisatorisch, technisch en sociaal.

Ondanks de noodzaak voor innovatie, voelen jonge professionals dat ze op dit vlak na hun studie stagneren. In de praktijk blijkt weinig ruimte voor en interesse in vernieuwing. Dat komt deels door de hoge werkdruk. En deels door het hiërarchische karakter van de zorg, waarbij mensen die het langst meedraaien ook het meest te vertellen hebben.

Werknemers uitputten kan nooit de oplossing zijn voor een hoge werkdruk.

Binnen multidisciplinaire zorginnovatielabs maken we ruimte voor verkenning en ontwikkeling. In zulke labs is plaats voor zowel jonge professionals als ervaren krachten. Zij draaien een bepaalde periode mee binnen het lab en krijgen zo een welkome break, terwijl ze binnen de zorg waardevol blijven.

Voor innovatie is het cruciaal dat mensen vanuit uiteenlopende invalshoeken hun bijdrage leveren. Met innovatielabs zorgen we ervoor dat zorgprofessionals van elk niveau en experts met aanvullende kennis samenkomen, om de toekomst van de zorg vorm te geven.

Zoals bij Aviolanda Aerospace, waar de maintenance opleiding van Curio samenkomt met de studie engineering bij Avans. Zoals in het Urban Living Lab Breda, waar studenten samenwerken met ondernemers, ambtenaren en inwoners. Zoals op Landgoed Vrederust waar uiteenlopende zorginstellingen samenkomen met opleidingen, om te werken aan zowel praktische als complexe vraagstukken.

En zoals wij in onderwijs op bestuurlijk niveau doen, binnen de Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant.”



Aan de slag zonder startkwalificatie, met taalachterstand of als herintreder?

**Nooit te oud,
te jong of
te beperkt
om te leren**



Zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten en vervolgens uit beeld raken. Met taalachterstand of cultuurverschil je buitengesloten voelen. Door leeftijd en te weinig relevante werkervaring niet worden gezien. Het kan anders. Door deze ongunstige startcondities niet langer als een probleem te zien kunnen we meer mensen vanuit kwetsbare posities op hun plek krijgen in West-Brabant.

“Je hebt mensen die zeggen dat het glas half leeg is. En mensen die zeggen dat het glas half vol is. Ik ben van die laatste categorie. Een startkwalificatie vind ik heel belangrijk. Toch is dat ook maar een momentopname. Ik heb er moeite mee als mensen zeggen dat je zonder startkwalificatie niet aan het werk kunt. Dat mag nooit het vertrekpunt zijn, net als te oud, te jong en te beperkt. Kijk naar de mogelijkheden van elk individu. Ook als het gaat om een startkwalificatie. Er kunnen omstandigheden zijn waardoor je nog niet aan leren toe bent of komt. Dat betekent echter niet dat die kans voorgoed voorbij is. Ik geloof dat iedereen zich in zijn leven kan ontwikkelen. Als je merkt dat mensen zich willen bekwalijken voor werk of maatschappij, moet je dat organiseren.” Aan het woord is Miriam Haagh, wethouder Gezondheid, Wijk aanpak en Leren van de Gemeente Breda.

Belangrijk is dat we niet kijken wat iemand niet kan en heeft, maar wat diegene wel kan en heeft.

“Het herkennen van talent is erg moeilijk. Voor mensen die nog geen startkwalificatie hebben, is het ontdekken van hun talent zonder hulp vaak onmogelijk. Ik zie regelmatig dat mensen zich willen ontwikkelen, maar niet weten waar ze moeten starten. Hoe ze zich met hun specifieke talenten kunnen kwalificeren voor de arbeidsmarkt. Sommige sectoren staan te schreeuwen om arbeidskrachten. Tegelijkertijd zitten in een of andere kaartenbak legio mensen met talenten die niet herkend en erkend worden. Zij wachten op een wonder. Dat gaat niet werken.”

In Breda zijn een aantal voorbeelden te vinden van projecten die erop gericht zijn mensen niet alleen via reguliere scholings-trajecten maar ‘al doende lerend’ aan een startkwalificatie te helpen. Onder het mom ‘meer mensen gaan met perspectief aan het werk’ is men aan de slag gegaan.

“We willen in Breda investeren in onderwijs dat zorgt voor één rechte lijn naar werk” zo verduidelijkt de wethouder. “BouwSchool Breda is hier een mooi voorbeeld van. Bij dit onderwijsinitiatief is de bouwsector uit de regio leidend. Ondernemers zijn eigenaar. Mensen zonder startkwalificatie kunnen er aan de slag. Dat werkt. Het blijkt bovendien een perfecte springplank voor statushouders. Ze leren een vak, kunnen snel richting een baan en leren in de BouwSchool tegelijkertijd Nederlands. En er zijn ook heel veel zij-instromers die via de BouwSchool naar ander werk worden geleid.”

“Het succes van BouwSchool Breda heeft ons aan het denken gezet. We zijn voorstander van een vergelijkbare aanpak in andere sectoren. In lijn met de economische visies sluiten we convenanten met ondernemingen en onderwijsinstellingen om de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt verder te verbeteren. Een logistiek- en zorgvariant van de BouwSchool zijn al in de maak.”

Met deze ‘zorgschool’ richten gemeente en zorgaanbieders zich op het invullen van alle soorten vacatures in de zorg. Van helpende in de thuiszorg tot verpleegkundige in het ziekenhuis. De ‘zorgschool’ bedient daarbij diverse doelgroepen. Het gaat om mensen die van werk naar werk willen gaan en zich willen omscholen. Maar ook om mensen die geen werk hebben en in een bijstandssituatie verkeren.

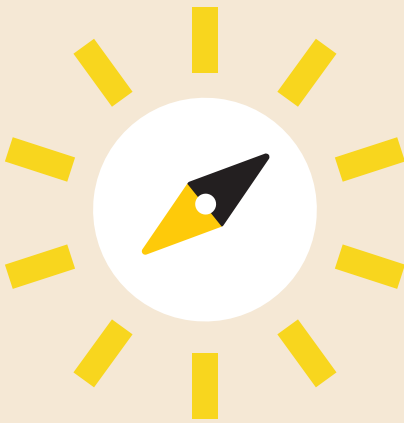
Naast programma’s voor mensen zonder startkwalificatie, voor herintreders zijn er in Breda ook diverse programma’s voor mensen met een taalachterstand. Aanpakken van laaggeletterdheid staat hoog op de Bredase agenda en zo startte de gemeente zelf met het scholingsprogramma ‘Taal en Tablet’.

Met de aanpak zorgschool hebben we in in Breda al tientallen vrouwen uit de bijstand aan werk in de zorg geholpen.

Met dit project hebben medewerkers van Afvalservice Breda gewerkt aan hun digitale vaardigheden, zodat zij voortaan met tablets kunnen werken. Maar werken met tablets bleek niet de eerste drempel. Tientallen medewerkers hadden namelijk moeite met het lezen en verwerken van informatie. De invoering van werken met een tablet bleek een kans om deze laaggeletterdheid te bespreken en er iets aan te doen.

“Het onderwerp laaggeletterdheid was nogal een taboe en de directie moest sommige medewerkers overtuigen van het belang van leesvaardigheid. Maar het is gelukt. Alle medewerkers die in aanmerking kwamen, hebben de cursus succesvol doorlopen.”

“Achteraf blijkt dat de ervaringen overwegend positief zijn en dat de medewerkers zowel in hun werk als privé profijt hebben van de cursus. Het is zó mooi als je als wethouder op een podium mag staan en een diploma mag uitreiken aan mensen die altijd uit schroom hebben verzwegen dat ze niet kunnen lezen en schrijven. Laaggeletterdheid maakt mensen onnodig kwetsbaar.” mag staan en een diploma mag uitreiken aan mensen die altijd uit schroom hebben verzwegen dat ze niet kunnen lezen en schrijven. Laaggeletterdheid maakt mensen onnodig kwetsbaar.”



Aan het werk met taken, vaardigheden en competenties

Op de Marlijn Academie in Breda kunnen mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een startkwalificatie halen. Het leren gebeurt in een reguliere werkomgeving met perspectief op een praktijkverklaring en/of een landelijk erkend MBO (deel)diploma. Praktijkleren bij de Marlijn Academie slaat een brug tussen uitstroom van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en de praktijkscholen en de mogelijkheid tot instroom in het reguliere arbeidsproces.

Deelnemers van de Marlijn Academy zijn een typische doelgroep waarvoor het lastig is een startkwalificatie te halen, omdat de theoretische kant hen niet ligt. Met een zorgboerderij als basis worden op locatie vaardigheden aangeleerd, waarmee de jong volwassenen zelfvertrouwen en motivatie opbouwen om naar externe arbeid te gaan. De deelnemers krijgen binnen de zorgboerderij werkprocessen aangeboden om een aantal disciplines in techniek, tuin, catering of administratie onder de knie te krijgen. Als ze hiermee klaar zijn, begint het zoeken naar arbeidsplaatsen in hun eigen woonomgeving. Ze krijgen alle tijd die ze nodig hebben om zich in hun eigen tempo te ontwikkelen, met als resultaat het behalen van een regulier diploma.

Naast de Marlijn Academy is er in Breda ook het project ComPas – dat staat voor Competentie Paspoort – voor vroegtijdig schoolverlaters. Met een Competentie Paspoort maakt men alle vormen van leren en ervaringen zichtbaar. ComPas stelt deelnemers in staat paden die ze hebben gevolgd of gaan volgen, te laten erkennen op basis van taken, vaardigheden en competenties, om zo naar betaald werk te komen.

Het idee van ComPas komt overigens niet uit Breda maar uit Antwerpen. Nieuw in Breda is dat het gehele proces is gedigitaliseerd. Open badges vormen daarbij de basis. Dit zijn digitale insignes die niet gerelateerd zijn aan een bepaald diploma, maar kijken naar wie je bent en wat je kan. ComPas wil de arbeidsmarkt versterken door kandidaten op niet traditionele beoordelingscriteria te selecteren, zoals informeel leren, natuurlijke vaardigheden of levenservaring.

Een gezonde lokale economie is een regionale kwestie



Roosendaal is exponent van de mkb-regio West-Brabant. Tweederde van de werkzame bevolking heeft een baan in het midden- en kleinbedrijf. We spreken wethouder René van Ginderen, in een lastige tijd. In zijn portefeuille: sport, onderwijs, jeugd en arbeidsmarkt/participatie. De actuele situatie rondom corona vraagt veel van zijn aandacht.



Sterk uit deze corona-tijd

In het economisch koersdocument van Roosendaal voor 2019-2022 staat dat het goed gaat met de werkgelegenheid. Met de kanttekening dat de gemeente zich dient voor te bereiden op schommelingen door conjuncturele ontwikkelingen. Zo'n conjuncturele ontwikkeling is er nu, in de vorm van een wereldwijde pandemie.

“De eerste golf heeft natuurlijk iedereen overvallen. Ik denk wel dat we er in Roosendaal goed mee om zijn gegaan. Binnen de bekende maatregelen zijn we creatief geweest. Wat de horeca betreft, hebben we volop meegedacht. Nu is er de tweede golf. De gevolgen blijven onzeker. Desondanks hebben we de afgelopen maanden veel geïnvesteerd in overleg en voorbereiding ten bate van ondersteuning van werkgevers en werknemers.”

Matchen vraag en aanbod

Voor de Actieagenda Arbeidsmarkt 2019-2022 schreef je het voorwoord. Het is je doel om vraag en aanbod optimaal op elkaar af te stemmen. Niet makkelijk, want de cijfers geven aan dat de potentiële beroepsbevolking zal krimpen en de mismatch op de arbeidsmarkt groeit.

“Twee derde van de banen vinden we in bedrijven met een personeelsbestand van 10 tot 100. Zorg is de grootste werkgever in totaal, logistiek is in verhouding met het landelijk gemiddelde het sterkst vertegenwoordigd. Door de coronacrisis staan juist die sectoren in de schijnwerpers.

We kunnen het momentum gebruiken om echt stappen te gaan zetten. Op de arbeidsmarkt zijn gemeentelijke grenzen niet zo relevant. Ik kan het niet genoeg benadrukken: regionale samenwerking is essentieel.

Als overheid
maken we niet,
we maken *mogelijk*.

Dankzij samenwerkingsverbanden als Mobiliteitscentrum West-Brabant en West-Brabant Werkt Door hebben we snel kunnen schakelen toen dat noodzakelijk was. Dankzij deze regionale initiatieven weten gemeenten en partners elkaar snel te vinden voor afstemming.”

Aanwas door zij-instroom

Je hebt persoonlijk ervaring met het maken van een carrièreswitch. Na dertig jaar gewerkt te hebben bij een bank, ben je overgestapt naar het onderwijs. Hoe is dat gegaan?

“Dat was ten tijde van de kredietcrisis, toen de hele financiële wereld op zijn kop stond. De logische stap was om mijn carrière te vervolgen bij een accountantskantoor of als consultant. Dat motiveerde mij niet echt, het leek me interessanter om iets heel anders te gaan doen.

Een vriend wees mij op het onderwijs. In eerste instantie zag ik mezelf niet voor de klas staan. Kort daarop kreeg ik een aanbod van een leraar om drie dagen mee te lopen. Na de eerste dag was ik al om. De groepsdynamiek in de klas sprak me enorm aan. Na een opleiding van een jaar stond ik voor de klas als docent economie.

Naast mijn werk zat ik acht jaar in de gemeenteraad namens het CDA. Op een gegeven moment ben ik gevraagd om wethouder te worden. Die kans was te mooi om voorbij te laten gaan, dus heb ik weer een switch gemaakt. Ik kijk echter met veel plezier terug op mijn periode in het onderwijs. Het was heel verfrissend om zo intensief met jongeren om te gaan.”

De coronacrisis heeft de interesse in omscholingstrajecten een boost gegeven. Mensen die nu in kwetsbare sectoren werkzaam zijn, beginnen om zich heen te kijken. Welk advies heb je voor hen?

“We zien inderdaad een grotere bereidheid van mensen om over te stappen naar sectoren met een tekort. Allereerst zou ik aanraden om je zo breed mogelijk te oriënteren. Heb niet te snel een oordeel klaar over bepaalde beroepen. Sta voor alle opties open en onderneem stappen om jezelf een beeld te vormen.

Voor opleiders is het de taak om mensen stapsgewijs wegwijs te maken. Dat gaat volgens mij het best via een kortlopende opleidingstraject, zoals Curio die heeft georganiseerd. Zorg dat zij-instromers snel kunnen snuffelen aan het werk in een andere sector. Als mensen zich thuis beginnen te voelen in hun nieuwe rol, is de stap naar een langlopende opleiding makkelijker gemaakt.”



Foto: Pat Whelen

Arbeidsmigranten betekenen meer dan menigeen denkt.

Een deel van de arbeidsmigranten wil graag langer blijven. Daar zitten mensen tussen met de potentie om zich verder te ontwikkelen. Wij willen deze gemotiveerde arbeiders mogelijkheden bieden. Als zij zich verder ontwikkelen en op een passende plek terechtkomen, draagt dat bij aan een gezonde economie.

Als gemeente spelen we een verbindende rol. Ik wil weten wat er speelt en ga met iedereen het gesprek aan. Op deze manier ontdekten we dat onze Poolse gemeenschap zelf taalonderwijs organiseert. Met die actieve houding zijn we uiteraard erg blij. Van de initiatiefnemers hoorden we dat ze graag meer Poolse migranten zouden helpen. Via onze contacten met werkgevers, hebben we meer deelnemers voor het taalonderwijs kunnen vinden.

Veel arbeidsmigranten zijn werkzaam in de logistiek. Dan denk je misschien aan grote complexen waar laaggeschoolde arbeid plaatsvindt. Dat beeld klopt niet helemaal. Voor een belangrijk deel is logistiek een handling proces. De arbeidsvraag gaat verder dan orderpicken. Procesverbetering en digitalisering zijn belangrijkere thema's. Ook daarvoor zijn mensen nodig. Of juist daarvoor, want eenvoudige taken zullen het eerst geautomatiseerd worden.

Voor de broodnodige vakinhoudelijke verdieping hebben we in samenwerking met Curio een module ingericht. Mensen die hier willen blijven, krijgen zo mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen. Werknemers bewegen zich richting een betere toekomst. Werkgevers profiteren van een gezondere arbeidsmarkt, waar vraag en aanbod beter op elkaar aansluiten.”

Benut arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten vullen een deel van de vraag naar arbeid in. Uitzendbureaus werken in Midden- en Oost-Europa om vacatures te vullen in de industrie, logistiek en land- en tuinbouw. Welke rol spelen zij in de toekomstplannen?

“In de gemeente Roosendaal maar ook in onze regio kunnen we niet zonder arbeidsmigranten. Met enkel de kaartenbakken van het UWV en Werkplein gaat het niet lukken om onze bedrijven draaiende te houden. Het is een morele verplichting om arbeidsmigranten goed te ontvangen. En ook gewoon noodzakelijk, want door de economische ontwikkeling in hun thuislanden hebben ze daar steeds meer opties. Het is geen onuitputtelijke bron van arbeid.

Feiten en cijfers

West-Brabant

Gemeenten

16



Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant

In West-Brabant is een bijzondere beweging op gang. Onderwijs, overheid en bedrijfsleven slaan de handen ineen en hebben een prachtige gezamenlijke ambitie: mensen gericht opleiden tot arbeidsfite medewerkers en ondernemers die als burgers volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving van nu en die van de toekomst. De intensieve dialoog tussen overheid, onderwijs en ondernemers resulteert in een groot aantal projecten voor de regio die bijdragen aan deze beweging om te komen tot Beroepsonderwijs dat werkt!

Mensen

Inwoners

725.215

Beroepsbevolking

383.000

Aantal banen

326.379

Projecten

Logistiek

20

Agrofood &
Biobased

24

High Tech
Maintenance

23

Zorg

30

Ambities

1



Beroepsonderwijs-aanbod matcht met vraag van relevante sectoren uit de regio

Projecten: 52

Uitgangspunt van het beroepsonderwijs is dat het onderwijsaanbod zo nauw mogelijk aansluit bij de behoeften van alle doelgroepen in het regionale bedrijfsleven. Beroepsonderwijs dat slim en duurzaam aansluit bij de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt van de regio, haar economische drivers en het MKB. En beroepsonderwijs dat vanuit haar opdracht ook aansluit bij de maatschappelijke ontwikkelingen.

Speerpunten

- 1 Zichtbare, inhoudelijke, duurzame samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven.
- 2 Innovaties uit de arbeidsmarkt zijn zichtbaar in het onderwijs.

2



Meer vo- en mbo-studenten stromen succesvol uit naar werk of een vervolgopleiding

Projecten: 19

Om meer leerlingen succesvol te laten uitstromen naar werk is het belangrijk dat de leerling al voor en tijdens de opleiding een duidelijk beeld krijgt van hoe de beroepssituatie eruit zal zien. Hiervoor is het van belang dat het uiteindelijke beroep en de behoefte van de student centraal staan in het onderwijs.

Speerpunten

- 1 We faciliteren voldoende, kwalitatieve stage- en leerwerkplekken die afgestemd zijn op de behoeften van arbeidsmarkt en doelgroep.
- 2 Inhoudelijke samenwerking tussen vo, mbo en hbo.

3



Meer mensen hebben een loopbaan met perspectief

Projecten: 26

Het benutten en versterken van de sociale veerkracht van jongeren, studenten, herintreders en werkenden is nodig voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt en maatschappij. Het beroepsonderwijs heeft de taak om mensen met perspectief aan het werk te krijgen en ze te ondersteunen bij het vinden van een volwaardige plaats in de maatschappij.

Speerpunten

- 1 Het volledig arbeidsmarktpotentieel mobiliseren (o.a. om en bijscholing).
- 2 Er is een sluitend vangnet in de regio voor kwetsbare (minder zelfredzame) doelgroepen.
- 3 De afspraken uit het Taalakoord rondom laaggeletterdheid zijn uitgevoerd.

