

Magazine
over onderwijs

i
n
b
a
i
a
n
s

Leven lang
ontwikkelen

2024



9 789090 355542

€ 14,95

Rijnconsult Onderwijs is opgericht in 2014 vanuit Rijnconsult organisatieadviesbureau. Na een bescheiden opstart zijn wij de afgelopen jaren uitgegroeid tot een toonaangevend adviesbedrijf voor de onderwijssector. Ons team richt zich op vraagstukken voor het onderwijs en arbeidsmarkt, ICT en een leven lang ontwikkelen. Naast adviesopdrachten bieden wij een rijk pallet aan interimmanagers voor het onderwijs.

Rijnconsult is in 1978 opgericht als verzelfstandiging van de interne adviesafdeling van AKZO. Dit maakt co-creatie binnen een langdurige relatie met onze klanten voor ons vanzelfsprekend. Inmiddels zijn wij gevestigd in Utrecht en hebben wij met werving- en selectiebureau Rieken & Oomen ook een 'pied-à-terre' in Maastricht

Bekijk hier een aantal icoonprojecten en lees het onderzoek naar een leven lang ontwikkelen in het MKB.



Match



Doorbraak



Onderzoek
een leven lang
ontwikkelen



Agenda
beroepsonderwijs
West-Brabant

Beste lezer,

Welkom bij de nieuwste editie van ons magazine 'In Balans'. Deze uitgave zoomt in op een 'Leven Lang Ontwikkelen', een thema dat naadloos aansluit bij de voortdurende transitie in onze maatschappij. Deze transitie hebben een significante impact op onderwijs en arbeidsmarkt, en vragen om nieuwe benaderingen in leren en ontwikkelen.

Deze editie bouwt voort op het thema samenwerking tussen mensen, onderwijs, bedrijfsleven en overheden. We verkennen de dynamische interactie tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven, met een speciale focus op de uitdagingen en kansen die dit biedt in een tijdperk van snelle kennisveroudering en de voortdurende behoefte aan nieuwe vaardigheden.

De artikelen verkennen de veerkracht en innovatie die nodig zijn in een snel veranderende wereld. We tonen aan hoe onderwijsinstellingen en bedrijven kunnen bijdragen aan toekomstbestendige (hybride) leeromgevingen. Aandacht gaat uit naar wendbaar vakmanschap, mensgericht en inclusief organiseren, talentontwikkeling en het cultiveren van een sterke leercultuur.

Laat u inspireren door de diversiteit aan artikelen en voorbeelden in dit magazine. Deze bieden niet alleen nieuwe inzichten, maar ook praktische handvatten om impact te maken in uw eigen omgeving van leren en ontwikkelen. Hoe gaat u deze inzichten toepassen in uw eigen traject van levenslang leren?

Wij hopen dat dit magazine u motiveert en ondersteunt in uw voortdurende reis van persoonlijke groei en professionele ontwikkeling. Vergeet niet, elke stap telt op deze reis.

Veel leesplezier en inspiratie toegewenst.

Hartelijke groet,
Namens het team Rijnconsult Onderwijs



Andries Boer

Ad Verbogt

in
b
a
l
a
n
s

inhoud

In Balans

Onderwijsmagazine

Uitgever

Rijnconsult Onderwijs

Concept, eindredactie en productie

Henny Luijten,
Beatrijs Media Group

Bijdragen

Ad Verbogt
Andries Boer
Ed Bosschaart
Gerlof Jorritsma
Henny Luijten
Jacomine Ravensbergen
Kunstmatige Intelligentie
Marco Mazereeuw
Mirjam Baars
Ria van Dinteren

Vormgeving

Béla Zsigmond

Drukwerk

Verhagen Communicatie

Verschijning

Één keer per jaar

© Copyright 2024

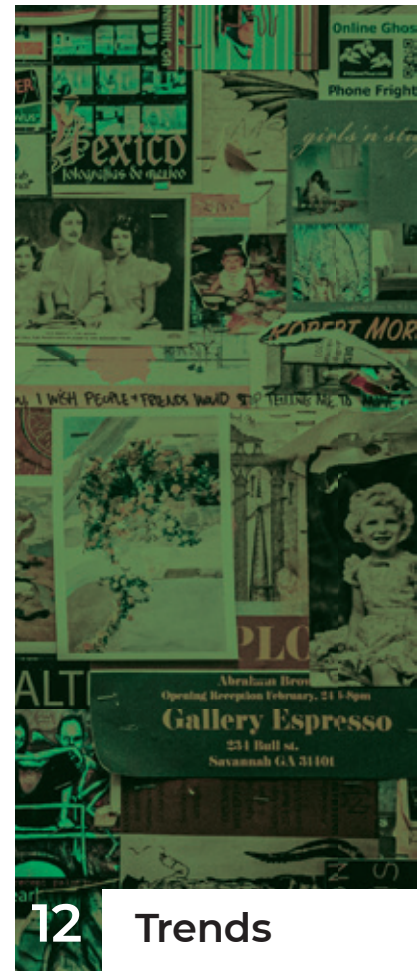
Niets uit deze uitgave mag op enigerlei wijze worden overgenomen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISBN 978-90-9035554-2



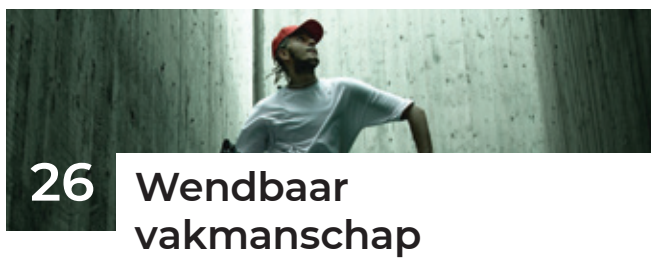
4

Leven lang
ontwikkelen



12

Trends



Het concept van een leven lang ontwikkelen vereist een radicale verandering in de manier waarop we denken en doen met betrekking tot leren, zo blijkt uit het recente onderzoek naar mensgerichte zinstroom en een leven lang ontwikkelen in het midden- en kleinbedrijf (Rijnconsult Onderwijs, 2023). Dit artikel beschrijft de cruciale rol van het beroepsonderwijs, de opkomst van hybride leeromgevingen en de verschuiving naar een mensgericht perspectief op de rol van werknemers in organisaties. Ook roept het midden- en kleinbedrijf om een regionale aanpak LLO en een lerend netwerk om mkb-ers verder te helpen. bleemtypering van het lerarentekort.

Het onderzoek toont aan dat het mkb steeds meer belang hecht aan een mensgerichte aanpak en het ontwikkelen van medewerkers. Bedrijven realiseren zich dat blijvende innovatie en verandering niet alleen afhankelijk zijn van technologische ontwikkelingen, maar ook van de groei en ontwikkeling van hun medewerkers. De implementatie van een leven lang ontwikkelen staat hoog op de prioriteitenlijst van het mkb.

Een mensgerichte benadering van een leven lang ontwikkelen in het midden- en kleinbedrijf



Rol beroepsonderwijs

Het beroepsonderwijs vervult een cruciale rol in het verbeteren van de inzetbaarheid van mensen en het bevorderen van een flexibele arbeidsmarkt. Door een breed en relevant aanbod van opleidingen en trainingen, draagt het bij aan de behoeften van het midden- en kleinbedrijf en de grote ondernemingen. Het beroepsonderwijs speelt ook een sleutelrol in een leven lang ontwikkelen, waarbij werkenden voortdurend hun vaardigheden en kennis kunnen bijwerken om aan de eisen van een veranderende arbeidsmarkt te voldoen.

Uit het onderzoek van Rijnconsult Onderwijs blijkt dat de verwachtingen van het mkb en het beroepsonderwijs uiteenlopen. Dit verschil in perspectief op gebieden zoals maatwerk en duurzaamheid kan leiden tot miscommunicatie en mogelijk het niet volledig benutten van de voordelen die het beroepsonderwijs kan bieden voor de mkb-sector en een leven lang ontwikkelen.

In de huidige dynamische arbeidsmarkt staan beroepsopleiders en het midden- en kleinbedrijf voor de uitdaging om hun benadering van opleiden af te stemmen op de snel veranderende behoeften. Het onderwijs legt een sterke nadruk op duurzaamheid, terwijl het mkb zich primair richt op korte termijnresultaten. Echter, deze verschillende perspectieven bieden interessante kansen voor beide partijen om samen te werken en te profiteren van elkaars sterke punten.

Het mkb geeft bijvoorbeeld aan dat er behoefte is aan meer maatwerk van beroepsopleiders. Om optimaal te kunnen profiteren van opleidingsmogelijkheden, is het essentieel dat de opleidingen nauw aansluiten bij de specifieke behoeften van het mkb. Door het ontwikkelen van op maat gemaakte, vraaggestuurde opleidingen, kan niet alleen de kloof tussen beroepsopleiders en het mkb worden verkleind, maar kan ook de effectiviteit van opleidingsprogramma's worden vergroot.

Ondanks de roep om meer maatwerk, belemmert de angst voor concurrentie samenwerking en gemeenschappelijke formulering van opleidingsbehoeften binnen het mkb. Een mogelijke oplossing kan zijn het creëren van een platform waar een organisatie anoniem haar opleidingsbehoeften kan delen. Dit zou de zorgen omtrent concurrentie kunnen verminderen en bijdragen aan de ontwikkeling van maatwerkopleidingen die beter aansluiten op de werkelijke behoeften van het midden- en kleinbedrijf. Het benadrukken van de lange termijn voordelen zoals groei en verbeterd concurrentievermogen kan mkb-bedrijven helpen overtuigen van het belang van samenwerking en gezamenlijke formulering van opleidingsbehoeften.

Binnen het versnipperde landschap van beroepsopleiders ondervindt het mkb aanzienlijke uitdagingen, voornamelijk veroorzaakt door een

complexe structuur en het gebrek aan een centraal aanspreekpunt. Voor het verbeteren van communicatie en samenwerking tussen het mkb en beroepsopleiders, en om het mkb eenvoudiger toegang te verschaffen tot relevante opleidingsmogelijkheden, is het creëren van een overzichtelijke structuur en een regionaal loket essentieel. Zo kan het mkb genieten van op maat gemaakt advies en ondersteuning, wat significant bijdraagt aan hun groei en concurrentiekracht.

Het overbruggen van de kloof tussen beroepsopleiders en het midden- en kleinbedrijf is van cruciaal belang om te kunnen voldoen aan de evolverende behoeften van de arbeidsmarkt. Door het omarmen van een duurzaam perspectief, vraaggestuurd maatwerk en het creëren van een gecentraliseerd aanspreekpunt kunnen beroepsopleiders en het mkb effectief samenwerken aan het realiseren van effectieve opleidingsoplossingen. Deze samenwerking dient niet alleen de individuele belangen, maar draagt ook bij aan een sterke en veerkrachtige arbeidsmarkt voor de toekomst.

Hybride leeromgevingen, lerende netwerken en samenwerken

Binnen het mkb groeit, zo blijkt uit het onderzoek, ook het besef dat een leven lang ontwikkelen niet langer beperkt is tot formele educatieve instellingen en niet alleen geldt voor de jeugdigen, maar voor alle leeftijden. Er wordt steeds meer waarde gehecht aan praktijkervaring en het opdoen van kennis en vaardigheden buiten het traditionele klaslokaal. Deze verschuiving vraagt om een verandering in denkwijze, waarbij het concept van ‘leerling blijven’ centraal staat.

Werknemers moeten worden gestimuleerd om voortdurend nieuwe uitdagingen aan te gaan en waardevolle ervaringen op te doen in hun vakgebied. Dit betekent dat leren niet langer wordt gezien als een eenmalige gebeurtenis, maar als een continu proces van ontwikkeling en groei. Door deze nieuwe benadering van leren te omarmen, kunnen bedrijven en onderwijsinstellingen een omgeving creëren waarin wendbaar vakmanschap gedijt.

Het cultiveren van wendbaar vakmanschap stelt mkb-organisaties in staat om flexibel in te spelen op de voortdurend veranderende zakelijke omgeving. Het biedt hen de mogelijkheid om snel te reageren op nieuwe ontwikkelingen, markttrends en technologische vooruitgang. Werknemers die zich voortdurend blijven ontwikkelen en hun kennis en vaardigheden blijven verbeteren, vormen een waardevol kapitaal voor een bedrijf.



Investeer in groei voor een bloeiende toekomst

In een snel veranderende wereld zijn voortdurende groei en leren essentieel. Het concept van een leven lang ontwikkelen nodigt uit tot een ononderbroken leerproces gedurende het hele leven. Deze benadering, gedefinieerd als (pro)actief ontplooiën van kwaliteiten op basis van motieven en mogelijkheden, draagt bij aan duurzame bijdragen aan samenleving, werkomgeving, gezondheid en geluk voor zowel het heden als de toekomst (Kuijpers & Draaisma, 2020).

Een leven lang ontwikkelen betekent bewust werken aan persoonlijke groei en streven naar verbetering. Het omvat het actief ontplooiën van kwaliteiten op basis van motivatie en mogelijkheden, en gaat verder dan het vergaren van kennis en vaardigheden. Het bevordert een mindset van groei en een proactieve houding ten opzichte van het eigen leerproces.

Het maken van duurzame bijdragen is een essentieel aspect van een leven lang ontwikkelen. Leven lang ontwikkelen is een optelsom van persoonlijke groei en het toevoegen van waarde aan samenleving en werkomgeving. Door de eigen kwaliteiten te benutten, kunnen we als individuen een positieve impact hebben en voldoening ervaren. Daarnaast zijn gezondheid en geluk van even groot belang. Door te investeren in gezondheid en geluk vergroten we onze veerkracht en welzijn op de lange termijn.

In een wereld die continu verandert, is voortdurende persoonlijke ontwikkeling van cruciaal belang. Het streven naar permanente ontwikkeling gedurende ons hele leven draagt bij aan het creëren van duurzame impact op onze samenleving, werkomgeving, gezondheid en geluk. Door actief te blijven leren en groeien, smeden we een toekomst van mogelijkheden en welvaart.

Van expert naar innovator

In een tijdperk van snelle technologische vooruitgang en voortdurende veranderingen worden traditionele benaderingen van vakmanschap uitgedaagd. Het concept van wendbaar vakmanschap komt steeds vaker naar voren als een cruciale eigenschap voor professionals die willen gedijen in deze dynamische omgeving. Wendbaar vakmanschap omvat het vermogen om zich snel aan te passen aan veranderende omstandigheden, flexibel in te spelen op nieuwe uitdagingen en voortdurend te blijven leren en innoveren.

Het traditionele vakmanschap draait om diepgaande expertise binnen een specifiek vakgebied. Maar wendbaar vakmanschap gaat verder. Het vraagt om een bredere set van competenties, zoals het vermogen om nieuwe technologieën te omarmen, processen te innoveren en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Een wendbare vakman of vakvrouw staat open voor nieuwe ideeën, treedt buiten de comfortzone en kan zich moeiteloos aanpassen aan nieuwe taken en rollen.

Voor organisaties is het waardevol om te investeren in wendbaar vakmanschap. Wendbare professionals kunnen snel inspelen op veranderingen in de marktvrage en nieuwe kansen benutten. Ze zijn in staat om creatieve oplossingen te bedenken en innovatieve strategieën te implementeren. Door een cultuur van flexibiliteit, innovatie en levenslang leren te bevorderen, kunnen organisaties een omgeving creëren waarin wendbaar vakmanschap gedijt.

Het ontwikkelen van wendbaar vakmanschap vraagt om een mindset van voortdurende groei en ontwikkeling. Professionals moeten bereid zijn om zichzelf voortdurend uit te dagen en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Dit kan worden gestimuleerd door het aanbieden van opleidingsprogramma's, het creëren van ruimte voor experimenten en het bevorderen van een cultuur van kennisdeling en samenwerking.

Wendbaar vakmanschap is de sleutel tot succes in een veranderende wereld. Het stelt professionals in staat om zich aan te passen aan onzekere omstandigheden, te innoveren en te groeien. Organisaties die wendbaar vakmanschap omarmen, kunnen zich onderscheiden in een snel evoluerend landschap en gedijen in een competitieve markt. Het is tijd om de traditionele grenzen van vakmanschap te doorbreken en een nieuwe generatie van flexibele en wendbare professionals te verwelkomen.

Het midden- en kleinbedrijf geeft ook aan zich niet alleen te richten op het ontwikkelen van kennis en vaardigheden op de werkplek, maar ook daarbuiten. Het mkb erkent de waarde van hybride leeromgevingen, van lerende netwerken en van samenwerken om de ontwikkeling van hun medewerkers te stimuleren en daarmee de prestaties van de organisatie te verbeteren.

Mens als vertrekpunt

Het onderzoek toont tenslotte ook aan dat het perspectief op de rol van werknemers in organisaties aan het veranderen is. Voorheen lag de focus voornamelijk op de groei van het bedrijf, waarbij werknemers werden gezien als instrumenten om die groei te realiseren. Echter, er vindt momenteel een verschuiving plaats naar een nieuwe benadering, waarbij de nadruk ligt op de persoonlijke ontwikkeling van werknemers. Door werknemers in staat te stellen hun volledige potentieel te benutten, zijn zij beter in staat om zich aan te passen aan veranderingen, innovatieve oplossingen te vinden en een waardevolle bijdrage te leveren aan het succes van het bedrijf.

Daarnaast dient deze benadering ook als een effectieve strategie om medewerkers aan te trekken en te behouden. De arbeidsmarkt krapte gaat hand in hand met de veranderende behoeften van medewerkers, waarbij het vinden van zinvolheid en betekenisgeving steeds belangrijker wordt.

De verschuiving naar mensgerichte organisaties biedt een nieuw perspectief op de rol van werknemers. Door te investeren in de persoonlijke ontwikkeling van werknemers kunnen organisaties profiteren van hun volledige potentieel en bijdragen aan het succes op de lange termijn. Bovendien is het een cruciale strategie om medewerkers aan te trekken en te behouden in een arbeidsmarkt waarin zingeving en betekenisgeving steeds belangrijker worden.

Het is de hoogste tijd om de focus te verleggen van een 'business-to-business' naar een 'business-to-consumer' benadering van leren en ontwikkelen, waarbij de persoonlijke drijfveren van het individu centraal staan. Deze verschuiving benadrukt het belang van het begrijpen en vervullen van de behoeften en motivaties van medewerkers op een dieper niveau, waardoor organisaties kunnen gedijen in een tijdperk van voortdurende verandering en concurrentie.

Naar een mensgerichte benadering in het onderwijs

Het onderwijslandschap verandert snel en het wordt steeds duidelijker dat de traditionele, docent-gecentreerde benadering in het klaslokaal niet langer voldoet. Een verschuiving naar een mensgerichte benadering, waarbij de behoeften en interesses van studenten en werkenden centraal staan, is van essentieel belang voor een leven lang ontwikkelen.

Een mensgerichte benadering erkent dat studenten actieve deelnemers zijn in hun eigen leerproces. Om de focus te verleggen van kennisoverdracht naar vaardigheden zoals kritisch denken, creativiteit en probleemoplossing, is het nodig om samen te werken aan complexe vraagstukken met bedrijven. Dit leidt tot beloningen voor het leven, waarbij studenten en werkenden een voorsprong nemen op de ontwikkelingen van vandaag en morgen.

De mensgerichte benadering legt de basis voor een leven lang ontwikkelen. Studenten leren zelfgestuurd te werken aan hun eigen ontwikkeling en stellen hun eigen leerdoelen vast. Dit vraagt om keuzevrijheid in opleidingen, stevige samenwerking met regionale bedrijven en het integreren van LLO in het reguliere curriculum. Op deze manier kunnen studenten en het mkb zich voortdurend aanpassen aan veranderende omstandigheden en relevant blijven in een snel veranderende maatschappij.

Het realiseren van een mensgerichte benadering vereist een mindset-verschuiving bij docenten en een herziening van curricula en beschikbare middelen. Gelukkig zijn er al succesvolle voorbeelden van onderwijsinstellingen en docenten die deze benadering omarmen. Automatisering, digitalisering en kunstmatige intelligentie bieden nieuwe mogelijkheden voor gepersonaliseerd leren.

Een mensgerichte benadering in het onderwijs is cruciaal voor een leven lang ontwikkelen. Hoewel er uitdagingen zijn, zijn er ook kansen en positieve ontwikkelingen. Samenwerking tussen onderwijsinstellingen, docenten en beleidsmakers is noodzakelijk om een echt mensgericht onderwijssysteem te creëren dat studenten in staat stelt hun volledige potentieel te ontwikkelen.

Beroepsopleiders over een leven lang ontwikkelen

In het streven naar een leven lang ontwikkelen is een regionale aanpak essentieel. Het beroepsonderwijs speelt hierbij een cruciale rol, maar het is belangrijk om te verkennen of zij de juiste initiatieven nemen die bedrijven daadwerkelijk aanspreken. In dit artikel onderzoeken we de rol van regionale beroepsopleiders in het bevorderen van een leven lang ontwikkelen en bieden we inzichten en aanbevelingen om het beroepsonderwijs beter af te stemmen op de behoeften van bedrijven en de regionale context. Dit leverde onder meer de volgende zaken op:

- **Inzicht in regionale beroepsopleiders:** Het is van groot belang om duidelijk inzicht te hebben in de werkwijze en doelen van regionale beroepsopleiders. Niet alleen onderling, maar ook in relatie tot andere belangrijke partners in de regio, zoals mkb-ondernemingen. Een sterke samenwerking en afstemming tussen deze partijen is essentieel om effectieve LLO-initiatieven te realiseren.
- **Diverse benaderingen van beroepsopleiders:** Hoewel beroepsopleiders momenteel actief werken aan LLO, is het belangrijk om te onderzoeken welke benaderingen zij hanteren. Vaak verschilt het tempo en de aanpak per beroepsopleider. Door deze verschillende benaderingen te begrijpen, kunnen we beter beoordelen welke effectief zijn en welke ruimte bieden voor verbetering.
- **Inventarisatie van de stand van zaken:** Dit artikel biedt een eerste inventarisatie van de huidige situatie omtrent LLO-initiatieven binnen het beroepsonderwijs. We brengen in kaart welke stappen er tot nu toe zijn gezet en welke uitdagingen er nog liggen om bedrijven te betrekken bij deze initiatieven.
- **Stimuleren van kennisdeling:** Door ervaringen en inzichten te delen, kunnen

beroepsopleiders van elkaar leren en elkaar inspireren om effectieve LLO-praktijken te ontwikkelen. Daarnaast is het van groot belang dat zij zichtbaarder worden voor mkb-ondernemingen, zodat zij de toegevoegde waarde van LLO kunnen herkennen en benutten.

CURIO

Een leven lang ontwikkelen zal naar verwachting een essentieel onderdeel worden van het toekomstige onderwijsaanbod. Volgens Joan Adriaanse, onderwijsmanager LLO bij Curio, kan LLO echter alleen daadwerkelijk gestalte krijgen als mensen het plezierig vinden om continu te blijven leren. Om deze reden is een mensgerichte benadering van bijscholing en omscholing vereist.

In het licht van levenslang leren, rijst de noodzaak voor een onderwijsmodel waarin de werknemer zelf de regie neemt over zijn of haar leertraject. Het huidige model, dat vooral gericht is op volledige en gestructureerde opleidingstrajecten, biedt vaak niet de flexibiliteit die nodig is voor continue persoonlijke en professionele ontwikkeling. Werknemers moeten in staat zijn om specifieke vaardigheden en kennis op te doen die direct relevant zijn voor hen, zonder dat zij gebonden zijn aan een volledige opleiding.

Rob Neutelings, voorzitter raad van bestuur, licht toe: "Curio kent ruim 200 beroepsopleidingen. De komende jaren zullen deze opleidingen worden gemodulariseerd. Dat wil zeggen dat ze worden opgebouwd uit onderdelen die ook zelfstandig te volgen moeten zijn voor mensen die zich een leven lang willen ontwikkelen. Zij hoeven dan geen complete opleiding meer te volgen, maar kunnen gerichte vaardigheden of

kennis leren door een specifieke module te volgen.”

Dit initiatief van Curio illustreert de verschuiving naar een meer flexibel en op het individu gericht onderwijsmodel, waarin de unieke leerbehoeften en doelen van elke persoon centraal staan.

Joan Adriaanse illustreert het succes van een mensgerichte benadering met een indrukwekkend voorbeeld. Zo heeft Brabant Leert tot op heden maar liefst 6.000 mensen opgeleid. Door een zorgvuldig samengesteld en arbeidsrelevant aanbod in de etalage te plaatsen en kosteloos beschikbaar te stellen, heeft dit initiatief een significant positief effect gehad op de employability van individuen in onze regio.

Het initiatief heeft individuen niet alleen geholpen om hun vaardigheden aan te scherpen en zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, maar heeft ook een nieuw niveau van samenwerking en cohesie in Brabant gecreëerd. Door gezamenlijk de uitdagingen aan te pakken, heeft Brabant Leert een waardevol netwerk van belanghebbenden, waaronder onderwijsinstellingen, werkgevers en overheden, weten te smeden.

Het succes van Brabant Leert benadrukt het belang van een holistische benadering van employability en levenslang leren. Door het aanbieden van een divers en relevant opleidingsaanbod, dat inspeelt op de behoeften van individuen en de eisen van de arbeidsmarkt, heeft Brabant Leert laten zien hoe een mensgerichte en praktijkgerichte aanpak het leren aantrekkelijker en effectiever kan maken.

Curio ziet ook een verschuiving in het leren, dat vaker buiten de traditionele klaslokalen

plaatsvindt. Om studenten, docenten en werkplekbegeleiders samen te laten werken aan toekomstig vakmanschap, investeert men samen met bedrijven en overheden in hybride leeromgevingen (HLO's). Het uitgangspunt van deze aanpak is de zogeheten open challenges - uitdagende opdrachten die een andere manier van denken en doen vereisen en het gemakkelijker maken om een aanbod van een leven lang ontwikkelen te koppelen aan reguliere opleidingen.

Door het creëren van een dynamische samenwerking tussen studenten, docenten en werkplekbegeleiders in de HLO's, biedt Curio een gevarieerde en stimulerende leerervaring die verder gaat dan de traditionele klaslokaalsetting. Deze aanpak stelt studenten in staat om hun kennis uit te breiden, innovatieve oplossingen te bedenken en zich aan te passen aan de snel veranderende eisen van de moderne samenleving.

Curio's investeringen in hybride leeromgevingen vormen een belangrijke stap in het bevorderen van toekomstgericht vakmanschap. Door de nadruk te leggen op praktische toepassing en samenwerking, bereidt Curio studenten voor op de uitdagingen en kansen die hen te wachten staan in een wereld vol technologische ontwikkelingen.

AVANS

In een tijd waarbij het traditionele idee van leren plaatsmaakt voor het concept van 'student blijven' is Avans al een tijd bezig hun aanbod uit te breiden om adequaat te kunnen inspelen op de groeiende behoefte aan voortdurende kennisvernieuwing en -ontwikkeling.

De hogeschool wil evolueren van een onderwijsinstelling naar een kennisinstelling. Het leren en ontwikkelen gaat plaatsvinden

in zogeheten leergemeenschappen. We spreken er over met Dennis van der Pas, strategisch beleidsadviseur college van bestuur Avans en Zahra Mousazadeh, directeur Academie voor Deeltijd Avans.

De wens om deze transformatie door te voeren komt bij Avans voort uit de ambitie om het leerproces van studenten op een vernieuwende manier te faciliteren. Men erkent dat het onderwijs niet langer voldoende aansluit bij de veranderende behoeften van studenten en de arbeidsmarkt.

Als een kennisinstelling wil Avans een dynamisch ecosysteem creëren dat de voortdurende ontwikkeling van studenten en professionals in de samenleving weerspiegelt. Dit houdt in dat Avans met haar onderwijs en onderzoek nauw wil samenwerken met het werkveld en actief wil inspelen op actuele ontwikkelingen en uitdagingen. Hiervoor heeft men een strategie ontwikkeld waar Hybride Externe Leer en Innovatie Omgevingen (HELIO's) een essentieel onderdeel vormen. Middels HELIO's wil Avans ecosystemen creëren die een voortdurende ontwikkeling van studenten en professionals in de samenleving mogelijk maken.

In een HELIO worden mensen van verschillende achtergronden en disciplines gelijkwaardig betrokken. Door samen te werken aan maatschappelijke vraagstukken worden studenten en professionals voorbereid op de uitdagingen van de snel veranderende samenleving. Het biedt hen de mogelijkheid om theoretische kennis toe te passen, vaardigheden te ontwikkelen en te netwerken met experts.

Door te evolueren naar een kennisinstelling beoogt Avans een ontmoetingsplek te creëren waarin studenten, docenten, onderzoekers en professionals gezamenlijk

kunnen werken aan het verwerven, delen en toepassen van kennis. Hierbij streeft men ernaar om studenten niet alleen vakspecifieke kennis bij te brengen, maar ook vaardigheden en een mindset te ontwikkelen die nodig zijn om zich continu aan te passen aan veranderende omstandigheden en nieuwe kennisgebieden.

De transformatie naar een kennisinstelling vormt een essentiële stap om het leerproces te ondersteunen en de leergierigheid van individuen gedurende hun hele leven te stimuleren. Men streeft ernaar een co-creatieve partner te worden waarbij inter-, multi- en transdisciplinariteit, alsook samenwerking met bedrijven en burgers, centraal staan. Door het bevorderen van een cultuur van co-creatie, waarin kennis en ideeën uit diverse vakgebieden, bedrijven en de samenleving samenkomen, wil Avans Hogeschool een stimulerende omgeving creëren voor innovatie, creativiteit en maatschappelijke betrokkenheid.

Daarnaast hecht de hogeschool veel waarde aan de door haar ontwikkelde en te ontwikkelen microcredentials als tastbaar bewijs van gespecialiseerde vaardigheden en competenties. Door doelgerichte microcredential-programma's aan te bieden, kunnen studenten en professionals straks vaardigheden ontwikkelen die zowel tegemoetkomen aan de behoeften van henzelf, het bedrijfsleven en de maatschappij.

BREDA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Het ondernemerschap zit in de roots van Breda University of Applied Sciences (BUaS). Daar kom ik al snel achter in een gesprek met Marina Brinkman, kwartiermaker van het Centre for Teaching and Learning van

BUaS, en Yvette Stok, manager van de Digi-werkplaats MKB West-Brabant. Samen met collega's bereiden zij studenten voor op een toekomst waarin ondernemerschap en een leven lang ontwikkelen (LLO) centraal staan.

Bij de onderwijsinstelling gaat het bij LLO niet uitsluitend om het verwerven van kennis en vaardigheden, maar ook om het vormen van de persoonlijke identiteit van elke student. Het onderwijs richt zich op het ontdekken en ontwikkelen van: wie ben ik, wat wil ik worden en wat wil ik managen. Hierbij ligt de nadruk op het begrijpen van de eigen waarden, het vinden van zingeving en het benutten van individuele talenten. Door studenten aan te moedigen hun eigen unieke pad te bewandelen, streeft BUaS ernaar dat studenten het vanzelfsprekend gaan vinden zich voortdurend te ontwikkelen en vol vertrouwen een eigen bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij.

BUaS richt zich hierbij steeds meer op externe leer- en werkervaringen, waarbij zowel studenten als onderzoekers buiten de campus leren, werken en innoveren. Door deze externe samenwerkingen en praktijkgerichte projecten kunnen studenten en medewerkers van BUaS waardevolle ervaring opdoen en directe impact hebben op de samenleving. Tegelijkertijd profiteren gemeenten, bedrijven en andere stakeholders van de innovatieve oplossingen en onderzoeksresultaten die door BUaS worden gegenereerd. Het bevorderen van externe leer- en werkervaringen draagt bij aan het creëren van competente professionals die klaar zijn voor de uitdagingen van de echte wereld.

De onderwijsinstelling BUaS neemt, als onderdeel van hun inspanningen om het onderwijs te vernieuwen, deel aan de landelijke pilot Microcredentials, georganiseerd

door de zone Flexibilisering van het onderwijs van het Versnellingsplan, SURF en de Vereniging Hogescholen en Universiteiten van Nederland. BUaS ziet het bevorderen van een leven lang ontwikkelen als een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid. Door deelname aan de pilot Microcredentials kan BUaS snel inspelen op actuele vragen en behoeften vanuit het werkveld. Daarnaast biedt het ook de mogelijkheid om de banden met het werkveld verder te versterken en nauwere verbindingen te creëren met de BUaS-gemeenschap.

Bij de onderwijsvernieuwing en een leven lang ontwikkelen stelt BUaS zich ook de vraag welke rol de docent van de toekomst zal innemen. Wordt deze een curator van kennis, een begeleider van leren, een facilitator van samenwerking, een verbindende schakel met het werkveld, of wellicht een samensmelting van al deze belangrijke aspecten? Deze fundamentele vraag weerspiegelt de behoefte aan nieuwe perspectieven en benaderingen in het onderwijs, waarbij de docent centraal staat in het stimuleren van een dynamische en voortdurende leeromgeving die aansluit op de behoeften van studenten in een snel veranderende wereld.

Of zoals Jorrit Sneijder, voorzitter college van bestuur, het verwoordt: "BUaS zet zich graag in voor een toekomst waar leren niet leeftijdsgebonden, maar voor een leven lang is. Door actief deel te nemen in lokale en internationale netwerken, in onderzoeksprojecten en door continu onszelf uit te dagen om de onderwijsvormen van de toekomst te ontdekken, denken wij een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij en in het bijzonder aan de beroepenvelden waarvoor wij professionals opleiden."



Zijinstroom in onderwijs succesvol, maar uitdagingen blijven

Een recent onderzoek van CAOP werpt licht op de veelbelovende mogelijkheden van zijinstroom in het onderwijs, waar ervaren professionals een nieuwe weg naar het leraarschap inslaan. Het rapport benadrukt echter financiële uitdagingen en onderstreept de cruciale rol van begeleiders in het succes van zijinstromers. Daarnaast wordt samenspel tussen publieke en private partners als essentieel beschouwd om het lerarentekort effectief aan te pakken.



Odido en MIND Us werken samen aan jongerenwelzijn

In een opmerkelijke stap vooruit voor de geestelijke gezondheid van jongeren, hebben mobiele provider Odido en Stichting MIND Us de handen ineengeslagen. Deze samenwerking is gericht op het versterken van de mentale veerkracht en het welzijn van jongeren in een steeds digitaal wordende wereld. Door de combinatie van Odido's digitale expertise en MIND Us' diepgaande kennis in de geestelijke gezondheidszorg, belooft dit partnerschap een keerpunt te zijn in de benadering van mentale gezondheidsuitdagingen onder jongeren. Het initiatief omvat niet alleen financiële ondersteuning, maar ook de ontwikkeling van een innovatief digitaal platform. Dit platform zal jongeren toegang bieden tot waardevolle informatie, hulpmiddelen en ondersteuning, wat cruciaal is in deze uitdagende tijden.



Mbo'ers hebben sterkere positie op de arbeidsmarkt dan hbo'ers en academici

Uit het onderzoek Studie & Werk 2023, uitgevoerd door EW en SEO Economisch Onderzoek, blijkt dat mbo-afgestudeerden vaak een betere startpositie hebben op de arbeidsmarkt dan hbo'ers en academici. Vooral mbo-studenten in de techniek, met name diegenen die op niveau 4 een opleiding volgen via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), staan sterk. Dit jaar zijn voor het eerst alle mbo-opleidingen op niveau 2, 3 en 4 meegenomen in het onderzoek. Het onderzoek bevat een analyse van registergegevens over 3,8 miljoen afgestudeerden.





Techgiganten domineren onderwijscontent en -methoden

Terwijl de digitalisering van het onderwijs in de lift zit, waarschuwen experts voor de toenemende dominantie van grote techbedrijven in de 'edutech'-sector. De commerciële platforms hebben inmiddels de opensource-alternatieven verdrongen, waarbij Microsoft en Google respectievelijk het hoger en basisonderwijs beheersen. Zorgen gaan uit naar het verlies van controle over onderwijscontent en -methoden en potentiële privacy-inbreuken. Deskundigen roepen op tot een overgang naar een publieke, niet-commerciële infrastructuur om deze uitdagingen aan te pakken.



Technologie verandert de leslokalen van binnenuit

Onderwijsexperts Els Booi en Wietse van Bruggen waarschuwen voor een radicale transformatie van het onderwijslandschap door technologische trends die de komende jaren de overhand zullen hebben. Deze ontwikkelingen, zoals het vervagen van de grens tussen de virtuele en fysieke wereld, de opkomst van kunstmatige intelligentie en innovatieve mens-machine-interacties, zullen het traditionele lesgeven herdefiniëren en onderwijsinstellingen uitdagen om proactief te anticiperen op deze onderwijsrevolutie.



Samenwerking beroepsonderwijs bedrijfsleven groeit

Het aantal betrokken bedrijven in publiek-private samenwerkingen is toegenomen van 12.000 in 2021 naar 21.000 in 2023, een stijging van 75%. Dit biedt voordelen voor maar liefst 134.000 studenten, die nu profiteren van verbeterd onderwijs en innovatieve projecten, blijkt uit gegevens van Katapult. Deze samenwerkingen zijn niet alleen nationaal een succes. Op Europees niveau zijn er nu 38 Centres of Vocational Excellence waarin Nederlandse onderwijsinstellingen actief deelnemen. Pieter Moerman, oprichter van het Katapult-netwerk, onderstreept de positieve ontwikkelingen in kwaliteit en bereik, wat de herwaardering van vakmanschap en intensieve samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven verder versterkt.



Ondernemend denken is een must voor innovatie

Het is van cruciaal belang dat we ondernemend denken omarmen als het gaat om innovatie. Dat stelt hoogleraar Construction Management and Entrepreneurship Hans Wamelink. Hoewel niet iedereen ondernemer hoeft te zijn, is het volgens Wamelink wel van belang dat iedereen ondernemend kan denken. Alleen dan kunnen de nodige innovaties werkelijkheid worden. Met het succesvolle BK-Launch Platform en toekomstplannen zet Wamelink het belang van ondernemend denken op de kaart.



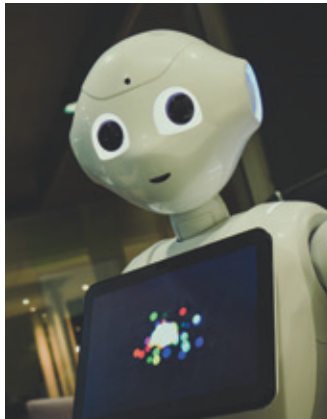
Ruim 200.000 gepensioneerden zouden in deeltijd willen werken

In een recente enquête onder 800 gepensioneerden is gebleken dat de arbeidsdeelname van gepensioneerden de afgelopen decennia meer dan verdubbeld is. Opvallend is dat ongeveer een op de vier niet-werkende AOW'ers interesse toont in het terugkeren naar betaald werk. Dit biedt potentieel om ouderen in deeltijd te laten werken. Een conservatieve schatting suggereert dat er zeker nog 200.000 extra ouderen in deeltijd zouden willen werken. De enquête biedt inzicht in de arbeidsdeelname van gepensioneerden en laat zien dat er nog veel onbenut potentieel ligt om ouderen aan het werk te krijgen.



Onderwijs en bedrijven moeten mensgerichter worden

Volgens Geert-Jan Waasdorp zal de arbeidsmarkt de komende vijf jaar een revolutionaire transitie doormaken. De nadruk zal verschuiven van collectief naar individueel, met een groeiend aantal zzp'ers en een herziening van de waardering voor praktische beroepen. Waarschuwend voor een mogelijke frictie-werkloosheid en een ernstig tekort in de zorg, het onderwijs en de veiligheid, roept Waasdorp werkgevers op om te luisteren naar de wensen van hun werknemers en fatsoenlijk werkgeverschap te tonen. Onderwijs en bedrijven moeten rekening houden met deze veranderingen om personeelstekorten, ziekteverzuim en leegloop te voorkomen.



Kumamoto zet robots in tegen spijbelen

In een poging het groeiende spijbelprobleem aan te pakken, introduceert de Japanse stad Kumamoto vanaf november robotvervangers voor scholieren. Deze robots, uitgerust met communicatietechnologie, kunnen vrij bewegen op schoolterreinen en deelnemen aan activiteiten, waardoor studenten op afstand kunnen deelnemen aan lessen en interageren met klasgenoten. Deze innovatieve benadering wordt zes maanden getest, waarna de doeltreffendheid zal worden geëvalueerd.



Studenten beter voorbereid op baan door Digitale Werkplaatsen

Uit onderzoek van bureau Regioplan in opdracht van netwerkorganisatie Katapult blijkt dat de twintig Digitale Werkplaatsen in Nederland een katalysator zijn voor samenwerking binnen het onderwijs. Deze werkplaatsen verbinden verschillende onderwijsniveaus, instellingen en zelfs opleidingen met het bedrijfsleven en studenten, wat leidt tot intensievere samenwerking en betere kennis van elkaars behoeften. Bovendien bieden de werkplaatsen studenten waardevolle ontwikkelingsmogelijkheden, waaronder het verbeteren van soft skills en het versterken van de link tussen theorie en praktijk. De Digitale Werkplaatsen, gericht op mbo, hbo en wo, helpen ondernemers, met name in het mkb, bij digitaliseringsvraagstukken.



Langer onderwijs kan criminaliteit ontmoedigen

Uit een nieuw rapport van het Centraal Planbureau (CPB), gepubliceerd op 19 oktober 2023, blijkt dat het langer volgen van onderwijs significant bijdraagt aan het verminderen van criminaliteit, maar geen overtuigend positief effect heeft op de gezondheid. Het onderzoek, uitgevoerd op verzoek van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, belicht hoe verbeterde carrièrekansen en persoonlijke ontwikkeling door onderwijs criminaliteit kunnen ontmoedigen, terwijl de voordelen voor de gezondheid minder eenduidig zijn. De onderzoekers suggereren een uitgebreidere focus op onderwijsinhoud en -kwaliteit in toekomstige studies voor een vollediger inzicht in de brede welvaartseffecten.

We zetten in
op de regio,
samenwerking
en een leven
lang ontwikkelen



In een exclusief interview onthult Jacomine Ravensbergen, vicevoorzitter van het College van Bestuur van Avans Hogeschool, de spannende transformatie van Avans. Gericht op de regio, samenwerking en een leven lang ontwikkelen, staat Avans aan de vooravond van een nieuw tijdperk. De hogeschool, die zichzelf opnieuw definieert in een wereld die constant in beweging is, staat klaar om een nieuwe generatie professionals voor te bereiden op een dynamische toekomst.

In een tijd waarin voortdurende persoonlijke en professionele groei onontbeerlijk wordt, transformeert Avans zichzelf van een traditionele onderwijsinstelling naar een vooruitstrevende kennisinstelling. Deze metamorfose is een directe reactie op de snel veranderende wereld om ons heen, waar kennis niet langer statisch is, maar continu evolueert.

De overgang markeert een belangrijke ontwikkelingsfase van Avans, waarbij de instelling zich positioneert als een baken van kennis en innovatie, gericht op het voeden en ontwikkelen van levenslange leercurves in een wereld die nooit stilstaat. Jacomine Ravensbergen deelt haar standpunten over een leven lang ontwikkelen en benadrukt hoe Avans zich inzet om deze visie waar te maken.

"Avans Hogeschool is een onderwijsinstelling met een duidelijk doel voor ogen: we willen het volledige spectrum van professionele ontwikkeling omvatten, van niveau 5 tot en met niveau 7. Dit betekent dat we ons richten op professionals in verschillende stadia van hun carrière en hen ondersteunen in hun groei," legt Ravensbergen uit.

Maar voor Avans gaat het verder dan alleen onderwijs. Ravensbergen voegt eraan toe: "We beschouwen onszelf ook als een innovatiehub in de regio, die zich ook uitstrekt tot de Euregio. Onze rol is niet beperkt tot het aanbieden van onderwijs; we willen een motor zijn voor vernieuwing en groei."

Een essentieel principe in de visie van Avans is samenwerking. Ravensbergen benadrukt: "We geloven sterk in samenwerking met partners, zowel binnen als buiten het onderwijsveld. Of het nu gaat om het vernieuwen van onze onderwijsprogramma's, het uitvoeren van onderzoek, of het ontwikkelen van innovatieve oplossingen, we doen dit het liefst in samenwerking."

Samenwerking met het werkveld

In een wereld waar de arbeidsmarkt constant verandert door technologische en economische veranderingen, staat Avans aan de vooravond van cruciale samenwerkingen met het werkveld. Het doel is om

synergie te creëren tussen het curriculum en de praktische vereisten van het werkveld, waarbij innovatie centraal staat.

"Om een leven lang ontwikkelen duurzaam in de regio te verankeren, staan we voor twee belangrijke uitdagingen," legt Ravensbergen uit. "Enerzijds moeten we ervoor zorgen dat er voldoende professionals beschikbaar zijn om te voorzien in de arbeidsmarkt-behoefte van vandaag en morgen. Anderzijds moeten we ervoor zorgen dat de regio blijft innoveren en slimmer gaat werken."

Volgens Ravensbergen vereist deze tweeledige uitdaging een toekomstgerichte benadering van opleiden. "Net zoals veel human capital agenda's stellen, moeten we opleiden voor beroepen en uitdagingen van de toekomst. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid om deze agenda te sturen en te realiseren."

Co-creatie is daarbij de sleutel tot succes, benadrukt Ravensbergen. "We voeren deze taken het liefst uit in nauwe samenwerking met onze partners, zowel binnen als buiten het onderwijsveld."

Ontwikkeling van Hybride Externe Leer- en Innovatieomgevingen (HELIO's)

De hogeschool speelt in op een cruciale trend in het hedendaagse onderwijslandschap: de integratie van leren, werken en innoveren in hybride externe leer- en innovatieomgevingen (HELIO's) buiten het traditionele onderwijsstelsel.

Binnen deze HELIO's streeft Avans naar het creëren van inspirerende plekken die niet alleen theoretische kennis overbrengen, maar studenten ook onderdompelen in realistische werkscenario's en innovatieve vraagstukken. De benadering omvat een naadloze integratie van leren en werken, waarbij studenten de kans krijgen om in een levensechte context te innoveren en samen te werken met professionals uit verschillende sectoren.

De hybride omgevingen bieden een unieke kans voor studenten om deel te nemen aan praktische projecten en samen te werken met bedrijven en andere externe partners. Hierdoor ontwikkelen zij niet alleen essentiële vaardigheden die relevant zijn voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, maar krijgen zij ook de kans om hun ondernemersgeest en innovatieve denkwijzen te cultiveren.

Avans' toewijding aan de ontwikkeling van deze HELIO's benadrukt haar visie om onderwijs te transformeren in een dynamische en interdisciplinaire ervaring, die studenten uitrust met de kennis en vaardigheden om succesvol te zijn in een steeds veranderende wereld.

"Ik ben bijzonder trots op het feit dat we zijn gestart met de HELIO's," zo vervolgt Ravensbergen. "Vanaf het allereerste begin hebben we nagedacht over het concept van hybride externe leer- en innovatieomgevingen. Deze benadering weerspiegelt onze diepgewortelde toewijding aan innovatie, die een cruciale rol speelt in het bevorderen van een leven lang leren."

Ravensbergen benadrukt dat de HELIO's een inclusieve aanpak omvatten, met een brede waaier van onderzoek van Technology Readiness Levels (TRL) 4-7. "Hiermee bestrijken we een groot spectrum," voegt ze toe. Dit betekent dat Avans niet alleen onderzoek doet naar nieuwe ideeën en concepten, maar actief betrokken is bij de implementatie ervan in de praktijk.

Interdisciplinaire samenwerking

In een wereld waar hedendaagse problemen steeds vaker een interdisciplinaire aanpak en samenwerking vereisen, erkent Avans ook het belang van het stimuleren van deze nieuwe dynamiek binnen haar onderwijs- en onderzoekprogramma's. De hogeschool ziet de noodzaak in om onderwijs te bieden dat de grenzen van traditionele disciplines overstijgt en studenten voorziet van een breed spectrum aan vaardigheden en inzichten.



“Een wereld waarin het vermogen om samen te werken en innovatieve oplossingen te genereren, cruciaal is voor succes”



De transformatie bij Avans richt zich op het bevorderen van programma's die interdisciplinaire samenwerking niet alleen aanmoedigen, maar ook normaliseren. Het doel is om omgevingen te creëren waar studenten uit verschillende studierichtingen samenkomen om gezamenlijk aan projecten te werken, ideeën uit te wisselen en innovatieve oplossingen te ontwikkelen voor complexe problemen.

Avans Hogeschool zet zich in om pionier te zijn in het aanbieden van een onderwijsmodel waarbij interdisciplinaire samenwerking centraal staan. Door studenten bloot te stellen aan een diversiteit van perspectieven en hen te leren om over de grenzen van hun eigen discipline heen te kijken, bereidt Avans hen voor op een wereld waarin het vermogen om samen te werken en innovatieve oplossingen te genereren, cruciaal is voor succes.

"Momenteel bevinden we ons in het midden van een transitie om interdisciplinair werken te integreren in onze organisatie," legt Ravensbergen uit. "In het onderwijs werd gestart met multidisciplinaire challenges en de 'Avans Multidisciplinaire Experience' (AMX) week. Inmiddels zijn er zowel in het voorjaar als het najaar ongeveer 1000 studenten gedurende een hele week bezig met co-creatie en interdisciplinaire samenwerking. Ook biedt de hogeschool minors aan die multidisciplinair van aard zijn."

Avans start ook met een nieuw onderwijsmodel, "Het nieuwe model biedt interessante voordelen voor de studenten, omdat ze hierdoor de vrijheid hebben om te kiezen tussen verschillende manieren van leren en en daardoor het studiep pad kunnen volgen dat goed bij hen en hun ambities past. Bovendien biedt het onderwijs op meerdere momenten cross-sectoraal onderwijs"

Naast het bevorderen van interdisciplinaire samenwerking, heeft het nieuwe onderwijsmodel ook als doel uitval te voorkomen. "Studenten hebben de mogelijkheid om te switchen als de keuze toch niet de juiste blijkt omdat ze met dit modulaire model meer flexibiliteit hebben," voegt Ravensbergen toe. "Studenten krijgen zo niet alleen een stevige beroepsopleiding, maar zijn ook getraind om vernieuwingen en veranderingen in het toekomstige werk te kunnen accommoderen en initiëren."

Microcredentials en competentieontwikkeling

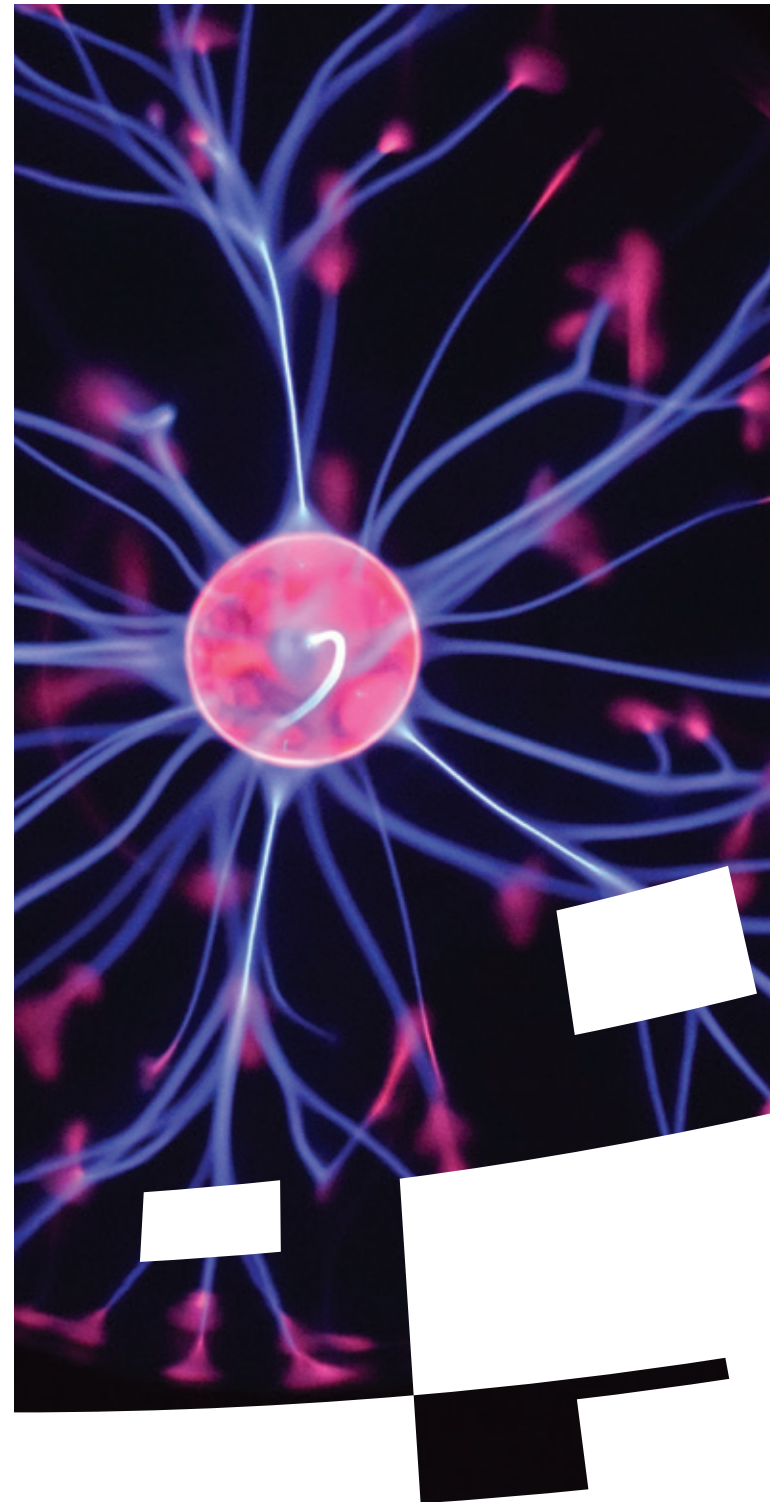
In een tijdperk waarin de markt steeds meer nadruk legt op specifieke, verifieerbare competenties en een flexibele benadering van kwalificaties, neemt Avans Hogeschool een voortrekkersrol op zich. Het antwoord van Avans op deze externe trend is de ontwikkeling van systemen voor competentievalidatie en microcredentials.

Met het concept van microcredentials wil de hogeschool de traditionele kijk op kwalificaties herdefiniëren. De kleinere, stapelbare leeruitkomsten maken het mogelijk voor studenten om hun leertraject aan te passen aan hun persoonlijke en professionele behoeften, wat resulteert in een meer gepersonaliseerde en relevante onderwijservaring.

Deze microcredentials zijn niet alleen een antwoord op de huidige marktbehoeften, maar ondersteunen ook de levenslange competentieontwikkeling van de studenten. Door het valideren van een breed scala aan vaardigheden en kennis, bereidt Avans haar studenten voor op een dynamische en veranderende arbeidsmarkt.

"Binnen onze deeltijdopleidingen, waar werkplek-leren centraal staat, zijn microcredentials goed op streek om geïmplementeerd te worden in het onderwijs," begint Ravensbergen. "Door deze modules relevant te kunnen stapelen komen studenten ook tot een volwaardig associate degree (Ad) of bachelor diploma."

Daarnaast benadrukt ze dat microcredentials kunnen worden uitgebreid naar de voltijdsopleidingen van Avans Hogeschool, enkele Ad's hebben deze al. Dit vergroot niet alleen de toegankelijkheid van het onderwijs, maar is ook een antwoord op de snel veranderende eisen van de arbeidsmarkt. "Microcredentials stellen studenten in staat om specifieke vaardigheden en kennis op te bouwen die direct toepasbaar zijn in de praktijk, en om zich voortdurend aan te passen aan veranderende behoeften."



Aanpassing aan veranderende omstandigheden

In een wereld van razendsnelle technologische vooruitgang en toenemende globalisering, staat Avans voor een aanzienlijke transformatie in de manier waarop onderwijs wordt gegeven en ontwikkeld. Het gaat niet alleen om kennisoverdracht, maar vooral om het cultiveren van een mentaliteit die gericht is op een leven lang ontwikkelen en aanpassing aan veranderingen. Door studenten uit te rusten met deze vaardigheden, bereidt Avans hen voor op een toekomst waarin aanpassingsvermogen en voortdurende persoonlijke en professionele groei de sleutels tot succes zijn.

"In de huidige dynamische wereldmarkt is het daarenboven essentieel dat studenten niet alleen beschikken over diepgaande kennis en vaardigheden, maar ook over de capaciteit om zichzelf te profileren," aldus Ravensbergen. "Ons doel is om een omgeving te creëren waar studenten de vrijheid hebben om hun eigen specialisaties en interesses te verkennen, naast het volgen van de gestructureerde curriculum van hun opleiding. Wij geloven dat het integreren van zelfprofilering in ons onderwijsmodel studenten beter zal voorbereiden op de toekomstige arbeidsmarkt, hen onderscheidend maakt en hen de tools geeft om hun eigen professionele pad succesvol te vormen."

Lange-termijn strategische visie

In een tijd waarin een leven lang ontwikkelen steeds meer wordt erkend als cruciaal voor iedereen, van jong tot oud, positioneert Avans zich als een leidende kracht in deze beweging. De hogeschool erkent dat een leven lang ontwikkelen een essentiële rol speelt in de persoonlijke en professionele groei van alle generaties in de samenleving.

Deze visie erkent dat de behoefte aan voortdurende ontwikkeling en aanpassing aan veranderende omstandigheden niet beperkt is tot de traditionele studentenpopulatie. In plaats daarvan omarmt

Avans een holistische benadering van onderwijs, waarbij een leven lang ontwikkelen wordt gezien als een integraal onderdeel van de levenscyclus van elk individu.

"Ik hoop vooral dat de regio kan profiteren van een gezamenlijke inspanning van onderwijsinstellingen om een aantrekkelijk en relevant onderwijs- en innovatieaanbod te blijven aanbieden," zo besluit Ravensbergen. "Dit vereist een verschuiving van solitaire naar gezamenlijke operaties, waarbij we onze krachten bundelen. Het is van groot belang dat dit aanbod relevant blijft voor de huidige en toekomstige beroepen, zoals benadrukt wordt in de human capital agenda's."

Ravensbergen wijst ook op de noodzaak van één gecentraliseerde catalogus en één centraal opleidingsloket. "Dit loket moet al het beschikbare en in ontwikkeling zijnde onderwijsaanbod bundelen. Momenteel is er te veel versnippering en de bestaande loketten bieden vaak een verre van volledig inzicht van het beschikbare aanbod."

De gezamenlijke inspanningen van onderwijsinstellingen worden steeds belangrijker in het streven naar een leven lang ontwikkelen. Als voorbeeld hiervan wijst Ravensbergen op een lopende gezamenlijke subsidieaanvraag voor de energietransitie in Brabant, waar zowel het mbo, hbo als universiteiten bij betrokken zijn.

Avans Hogeschool ziet het als haar verantwoordelijkheid om een actieve rol te spelen in deze gezamenlijke inspanningen en bij te dragen aan de ontwikkeling van een regio die een leven lang ontwikkelen mogelijk maakt voor een brede en diverse doelgroep, verder dan alleen de traditionele studenten.

Door zich te richten op de behoeften van een gevarieerde populatie, zet Avans zich in voor de ontwikkeling van een inclusieve regio waar iedereen, ongeacht leeftijd of achtergrond, toegang heeft tot kansen voor persoonlijke en professionele groei.



Talent, leercultuur en een leven lang ontwikkelen





In onze verkenning van de betekenis van talent binnen een leven lang ontwikkelen, spreken we met Mirjam Baars, onderzoeker en docent bij Fontys University of Applied Sciences. Haar achtergrond in zowel onderzoek als onderwijs biedt unieke inzichten in het herkennen, koesteren en ontwikkelen van talent gedurende het voortdurende leerproces dat het leven is.

Talent is een term die de belofte in zich draagt van ongekennde mogelijkheden, een bron van kracht en bekwaamheid die elk individu uniek maakt. In de wetenschappelijke literatuur vinden we een diversiteit aan definities en benaderingen van talent en talentontwikkeling, elk met hun eigen nuance en focus.

De vraag rijst: wat is talent nu eigenlijk? Verschillende stromingen bieden een boeiende kijk op de veelzijdigheid van menselijk potentieel, dat niet statisch maar dynamisch en evoluerend is.

“Talent is de kern van wat we kunnen worden,” aldus Mirjam Baars. Zij ziet talent als een verzameling van unieke eigenschappen zoals communicatieve vaardigheden en creativiteit, verenigd met de wil om uit te blinken. Zij stelt dat talent een combinatie is van kennis, vaardigheden en drijfveren.

Maar nog belangrijker, volgens Baars is het essentieel dat wanneer we naar talenten van mensen kijken, we ons richten op het koesteren en ontwikkelen van sterke punten in plaats van te focussen op zwaktes. Iedereen heeft de capaciteiten om te excelleren; het gaat erom deze te herkennen en te benutten.

“Talent is onlosmakelijk verbonden aan goede prestatie. Talent is een combinatie van persoonlijke kwaliteiten, vermogens, commitment én prestatie,” verduidelijkt Mirjam Baars. “Marco van Basten wordt niet alleen geroemd vanwege zijn kwaliteiten, vermogens en commitment, maar vooral vanwege de doelpunten waarmee hij Nederland naar de EK-zege in 1988 leidde.”

“We moeten een omgeving creëren waarin uniek talent erkend en gevierd wordt, als onderdeel van een continu leer- en prestatieproces. Talentontwikkeling draait om het bieden van kansen aan iedereen om hun eigen sterke punten te vinden en te laten stralen. Dit is de weg naar een toekomst vol ontwikkeling en succes.”



Verantwoordelijkheid en doel

“Dit brengt ons bij het begrip leerklimaat”, vervolgt Mirjam Baars. “Er zijn twee vormen: een regulerend en een exploratief leerklimaat. In een regulerend leerklimaat beschouwen medewerkers leren als een verantwoordelijkheid van de organisatie, waarbij zij verwachten dat leren plaatsvindt tijdens werktijd. In een exploratief leerklimaat zien medewerkers leren als een persoonlijke verantwoordelijkheid en de organisatie stimuleert hen om zelf initiatief te nemen in dit proces. Ik prefereer de laatste benadering en geloof dat het belangrijk is dat mensen hun eigen verantwoordelijkheid voor leren omarmen.”

Binnen organisaties bestaan verschillende visies op de focus van leren. Moet dit gericht zijn op de doelen van de organisatie, of meer op de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker? Mirjam Baars merkt op: “In de literatuur over talentontwikkeling ligt de nadruk vaak eenzijdig op het organisatiebelang. Er is weinig aandacht voor de verwachtingen, doelen en wensen van de medewerkers zelf. Voor de talentontwikkeling van medewerkers en de positieve effecten daarvan voor zowel de individuele medewerker als de organisatie is het cruciaal om aan de persoonlijke behoeften van medewerkers tegemoet te komen. Ik bepleit daarom dat leidinggevendenden in talentgericht leiderschap de belangen van zowel de medewerkers als die van de organisatie behartigen.”

“Leidinggevendenden moeten flexibel kunnen schakelen tussen verschillende rollen. Soms als vertegenwoordiger van de organisatie met duidelijke eisen en verwachtingen, andere keren als ondersteuner van de medewerker in zijn of haar talentontwikkeling. Dit vraagt om een balans, want de rollen van persoonlijke coach en leidinggevende kunnen soms conflicteren. De managementrol richt zich op controleren en sturen, terwijl de coachrol draait om ondersteunen, helpen en faciliteren.”



“Een leven lang ontwikkelen en het creëren van een continue leercultuur zijn de nieuwe uitdagingen voor elke organisatie”



Leven lang ontwikkelen en leercultuur

De huidige transitie in de wereld markeren een keerpunt in de menselijke geschiedenis, vergelijkbaar met het ontstaan van taal, de ontwikkeling van landbouw en de industriële revolutie. Nooit eerder stond er zoveel op het spel voor de mensheid, en nooit eerder werden we met zoveel uitdagingen geconfronteerd in zoveel sectoren en over zo'n korte periode.

Deze veranderlijkheid betekent dat niets meer hetzelfde zal zijn. Een leven lang ontwikkelen is daardoor geen keuze meer, maar een noodzaak waar iedereen, jong of oud, mee te maken krijgt. Deze transitie brengen veel onzekerheid met zich mee voor zowel werknemers als werkgevers en vragen om een grote mate van flexibiliteit. Mensen en organisaties worden geacht zich voortdurend te blijven ontwikkelen en aan te passen aan de eisen van de maatschappij.

Mirjam Baars stelt: "Een leven lang ontwikkelen en het creëren van een continue leercultuur zijn de nieuwe uitdagingen voor elke organisatie. In tijden van crisis blijken organisaties met een sterke leercultuur veerkrachtiger te zijn. Deze organisaties kiezen hun medewerkers uit op basis van nieuwsgierigheid en leergierigheid. Ze kijken niet alleen naar diploma's, maar zoeken naar mensen die genieten van het leerproces van onwetendheid naar kennis."

"Er vindt ook een belangrijke verschuiving plaats waarbij loopbanen zich meer en meer over de grenzen van organisaties uitstrekken. Medewerkers blijven vaak slechts enkele jaren bij een organisatie, waarna ze naar een andere organisatie vertrekken. Soms keren ze terug, maar vaak ook niet. Het is dus van belang dat organisaties zich niet alleen richten op talentontwikkeling, maar ook op waardeontwikkeling, wat een significante impact heeft op het behouden van medewerkers en hun eventuele terugkeer."

Een mensgerichte arbeidsmarkt

In de huidige snel veranderende arbeidsmarkt groeit steeds meer de erkenning van het belang van het creëren van een mensgerichte werkomgeving, waarin werk, leren en innovatie samenvloeien. Talentontwikkeling speelt hierin een cruciale rol en biedt aanzienlijke voordelen voor zowel werknemers als werkgevers. Een mensgerichte arbeidsmarkt staat in het teken van het welzijn, de ontwikkeling en de tevredenheid van werknemers, die centraal staan in de besluitvorming van bedrijven. Maar hoe draagt talentontwikkeling bij aan het realiseren van zo'n arbeidsmarkt en wat zijn de concrete voordelen?

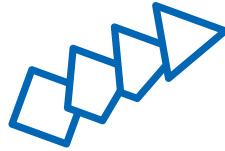
Mirjam Baars: "Het wordt steeds duidelijker dat een mensgerichte arbeidsmarktbenadering de volgende onvermijdelijke stap is. De traditionele aanpak, gefocust op functies, competenties en diploma's, is niet langer voldoende. We kunnen ons deze aanpak simpelweg niet meer veroorloven. Verouderde HRM-praktijken en standaard wervings- en selectiemethoden passen niet meer in deze snel evoluerende tijden. Er ligt aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel aan de zijlijn, terwijl veel werknemers zich niet optimaal voelen in hun huidige functies, met negatieve gevolgen voor zowel individuen als organisaties, en zelfs voor het voortbestaan van bedrijven."

"Organisaties staan voor de uitdaging om zichzelf opnieuw uit te vinden. De afgelopen jaren is de focus op mentaal welzijn en persoonlijke ontwikkeling aanzienlijk toegenomen. Vragen rondom zingeving, medewerkerstevredenheid en het geluk van werknemers hebben werkgevers een grotere verantwoordelijkheid gegeven om deze aspecten effectief te organiseren en te faciliteren voor hun medewerkers."



Wendbaar vakmanschap in een dynamische wereld: de sleutel tot succes





In een wereld waar verandering een constante is, is wendbaarheid belangrijk. Vooral in leeromgevingen waar werk, leren en innoveren samenkomen kan wendbaar vakmanschap aangesproken en ontwikkeld worden. Marco Mazereeuw deelt zijn inzichten over de implementatie ervan en de rol van begeleiding in innovatieve leeromgevingen. Stap binnen in een wereld waar passie en ontwikkeling samenkomen en ontdek hoe wendbaar vakmanschap het verschil kan maken in ons leven en werk.

Een leven lang ontwikkelen (LLO) is een dynamisch concept dat ons aanspoort om voortdurend onze kwaliteiten te ontwikkelen gedurende ons hele leven. Kuijpers en Draaisma (2020) definiëren LLO als volgt: 'Gedurende het hele leven proactief ontwikkelen van kwaliteiten op basis van motieven en mogelijkheden, voor een duurzame bijdrage aan de samenleving, eigen werkomgeving, gezondheid en geluk, voor nu en de toekomst.'

Volgens Marco Mazereeuw heeft LLO niet alleen betrekking op onze persoonlijke groei, maar ook op het betrekken van onze omgeving. Hij benadrukt: "De interactie tussen onszelf en onze omgeving is een essentieel aspect van Leven Lang Ontwikkelen. Het is een wederzijdse relatie waarbij de positieve aspecten van onze omgeving ons energie en inspiratie geven, terwijl wij op onze beurt bijdragen aan de bloei en ontwikkeling ervan."

Het streven naar LLO nodigt uit om jezelf voortdurend te ontplooiën en te evolueren, niet alleen op individueel niveau, maar ook in relatie tot de omgeving. Door actief betrokken te zijn bij de omgeving en bij te dragen aan positieve veranderingen, ervaar je een wederzijdse groei waarbij zowel jijzelf als de omgeving gedijen. Zo'n holistische benadering van LLO stelt mensen in staat deze synergie te benutten en een vervuld en succesvol leven te leiden, waarbij persoonlijke ontwikkeling en het welzijn van de omgeving in harmonie samenkomen.

"Zeker in het hedendaagse vakmanschap is dat van belang," vervolgt Marco Mazereeuw. "Het idee van het voorbereiden van vakmensen op een statische werkomgeving is achterhaald, aangezien de werkomgeving voortdurend verandert. Voor vakmensen is het belangrijk om vanuit eigen ideeën, waarden en normen betekenis te geven aan verandering. In plaats van de verandering te ondergaan, kunnen vakmensen erkennen dat ze de verandering zelf creëren en er tegelijkertijd ook mee moeten omgaan."

Wendbare vakmensen maken het verschil

In het kader van wendbaar vakmanschap benadrukt Marco Mazereeuw de waarde van vakmensen voor organisaties en het belang van het geven van ruimte aan vakmensen om betekenis te geven aan hun werk. Wendbare vakmensen hebben de vaardigheid om tijdens het werk te leren en zijn actief betrokken bij het zoeken naar verbeteringen en innovatieve oplossingen. Ze herkennen signalen voor verbetering en gaan proactief aan de slag om zowel het werk zelf als de relatie tussen henzelf en het werk te verbeteren.

“Het ontwikkelen van wendbaarheid is echter geen eenvoudige taak,” benadrukt Marco Mazereeuw. “Het vraagt om een balans tussen het ontwikkelen van routines en ritme voor verbetering, en kritisch zijn op deze routines om verandering en vernieuwing mogelijk te maken. In het geval van lasrobots bijvoorbeeld zou dat kunnen betekenen dat de lassers de ruimte opzoeken en in het bedrijf nagaan welke productieprocessen prima kunnen met een lasrobot en welke vooral met de hand moeten worden gedaan. Zo worden zij onderdeel van het innovatieproces op een constructief kritische wijze. Wendbaar vakmanschap betekent dat vakmensen constructief kritisch zijn, uitdagingen zoeken en streven naar verbetering, zowel van zichzelf als van het werk dat ze verrichten.”

Het leerproces van vakmensen in het streven naar wendbaar vakmanschap gebeurt volgens Mazereeuw dagelijks tijdens het werk. Het is een proces waarbij vakmensen zich bewust worden van verbetermogelijkheden en een intrinsieke motivatie ontwikkelen om het werk te verbeteren. Ze kunnen routineus handelen totdat er iets gebeurt dat hen aanzet tot bewustwording en verandering. Ze kunnen anticiperen op nieuwe inzichten en kansen voor verbetering, waarbij ze constructief kritisch zijn en hun eigen of gezamenlijke uitdagingen zoeken. Wendbare vakmensen streven ernaar om te optimaliseren waar mogelijk en te vernieuwen wanneer nodig, met als doel het werk en zichzelf voortdurend te verbeteren en aan te passen aan de veranderende omstandigheden.

Student is zowel novice als innovator

In het artikel ‘Vakmanschap is meer dan weten en kunnen’ beschrijft u de leerprocessen van mbo-studenten in veranderende omgevingen. Kunt u enkele voorbeelden geven van deze leerprocessen en hoe zij bijdragen aan het ontwikkelen van wendbaar vakmanschap?

“In het kader van leren en werken in innovatieomgevingen heb je inderdaad andere leerprocessen. Veel studenten voelen zich aanvankelijk ‘novices’ in dergelijke omgevingen. Ze hebben vaak het idee dat ze zich moeten aanpassen aan de bestaande werkomgeving om te kunnen leren. Maar dat is niet altijd het geval. Ze worden geconfronteerd met een voortdurend veranderende omgeving waarin ze zelf onderdeel zijn geworden van de verandering. Sterker nog, soms spelen zij een leidende rol bij de verandering.”

“Het valt op dat veel studenten niet gewend zijn aan horizontaal werken of niet het vertrouwen hebben om dit te doen. Het werken en leren in veranderende werkomgevingen vraagt om een ander soort begeleiding. Er is behoefte aan begeleiding die studenten ondersteunt bij het navigeren in deze dynamische omgevingen, waarbij zij gestimuleerd worden om actief deel te nemen en een meer gelijkwaardige rol te spelen. Het ontwikkelen van de nodige vaardigheden en het stimuleren van zelfvertrouwen zijn essentieel om studenten in staat te stellen zich voldoende comfortabel te voelen en participatief te kunnen zijn in deze nieuwe en uitdagende leeromgevingen.”

Begeleiding in innovatieve leeromgevingen

Begeleiding gericht op wendbaarheid vraagt om een andere benadering van studenten, docenten en werkplekbegeleiders dan begeleiding op het basisvakmanschap. Het vraagt om een verschuiving in attitudes en rollen. Studenten moeten leren om te bepalen of ze zich moeten aanpassen aan de omgeving of juist een actieve bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van het werk. Dit kan echter niet

“Door wendbaarheid te combineren met vakmanschap, kunnen we succesvol inspelen op de eisen van deze tijd”



Marco Mazereeuw, lector
(NHL Stenden Hogeschool)
en practoor (Firda mbo)
beroepsgerichte didactiek
en leven lang ontwikkelen

als vanzelfsprekend worden beschouwd voor alle studenten, en daarom is het belangrijk dat begeleiding scherp let op wat studenten bezighoudt in de dynamische omgeving en hoe zij in hun ontwikkeling ondersteund kunnen worden.

“Dit is zeker niet vanzelfsprekend,” vervolgt Marco Mazereeuw. “Zowel studenten als begeleiders worden aangesproken op hun wendbaarheid in deze context. Begeleiders voelen zich geconfronteerd met een rol waarin ze zowel monitorend als innoverend zijn. Ze pendelen tussen sturen en ondersteunen. Daarnaast vraagt het om een positie in te nemen waarin ze dicht bij de studenten staan, vergelijkbaar met een ‘significant other’ of mentorfiguur. Het is belangrijk dat begeleiders een actieve rol spelen bij het faciliteren van het leerproces en het ondersteunen van de studenten in hun ontwikkeling. Alleen toekijken is dus zeker niet voldoende.”

“Natuurlijk zijn er altijd studenten die de vraag stellen: ‘Waarom zegt de docent dit?’ of ‘Waarom moeten we het op deze manier doen?’. Dit benadrukt het belang van open communicatie en dialoog tussen docenten en studenten, waarbij ruimte wordt geboden voor kritisch denken en het uitwisselen van ideeën. Een dynamische leeromgeving stimuleert deze interactie, waardoor zowel studenten als docenten kunnen groeien en leren van elkaars inzichten en perspectieven.”

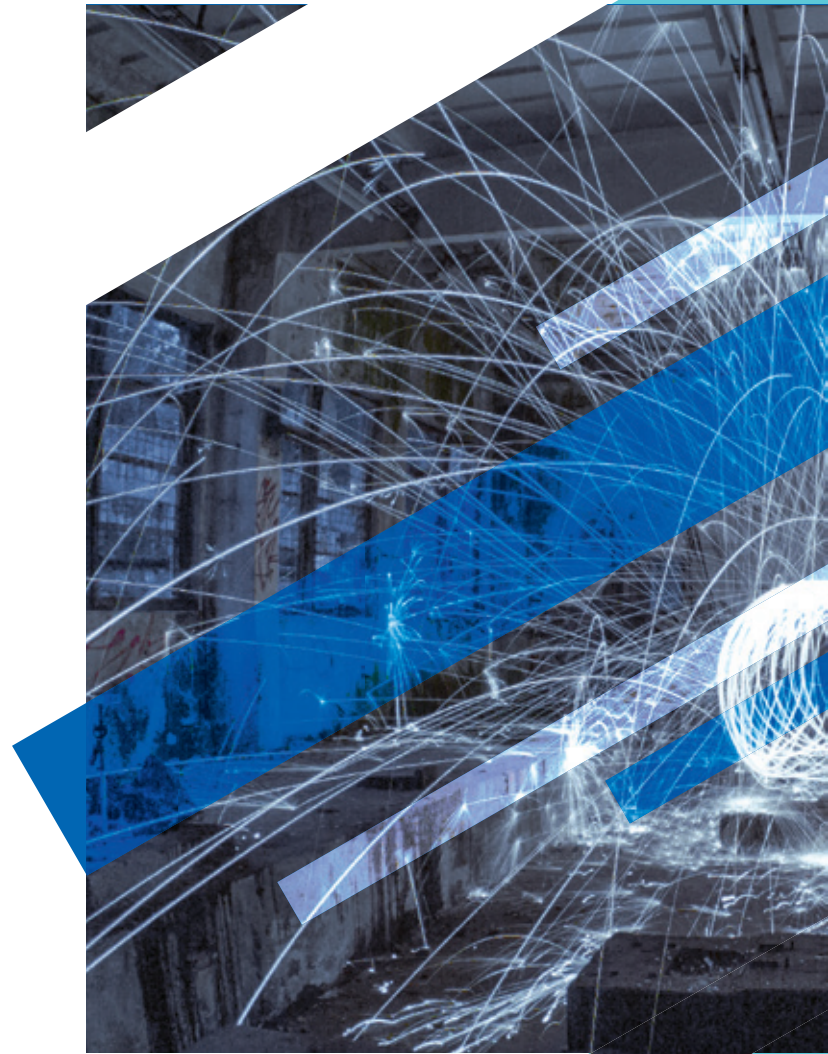
Innovatieve leerwerkomgevingen vragen om een verschuiving in de rol van begeleiders en een actieve participatie van studenten. Door gezamenlijk wendbaarheid de ruimte te geven en openheid te creëren voor experimenten en nieuwe ideeën, kunnen begeleiders en studenten samenwerken aan het bevorderen van wendbaar vakmanschap en succesvol navigeren in deze dynamische leeromgevingen.

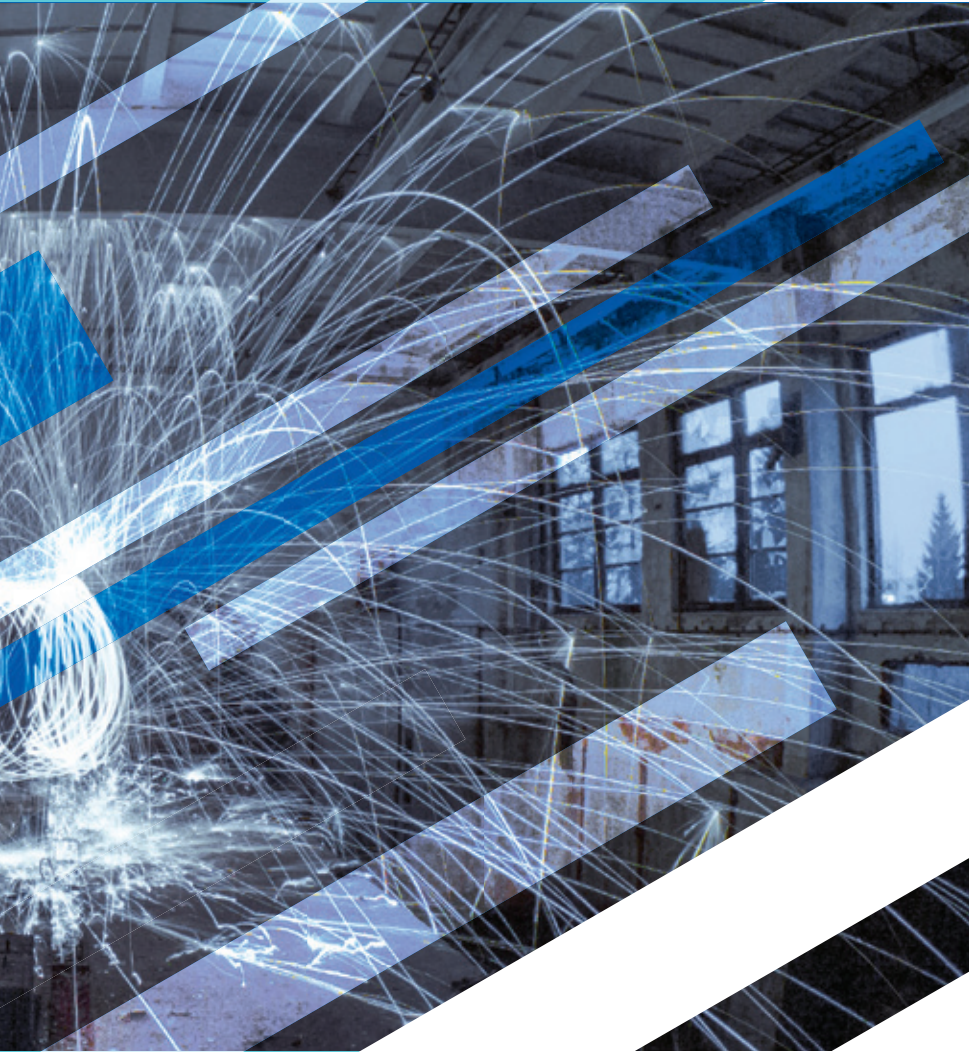
Het gaat om de plek en het werk

In de hedendaagse dynamische omgeving, waar werk, leren en innoveren samenkomen, is het volgens Marco Mazereeuw essentieel dat de plek en het werk wendbaarheid aanspreken. Het moet een omgeving zijn die zowel passend, authentiek, onversneden als zichtbaar is. Tegelijkertijd wordt er een beroep gedaan op vakmanschap, waarbij er ook ruimte kan zijn voor ongekend vakmanschap. Het is van belang om studenten en begeleiders uit te dagen met complexe vraagstukken waar nog geen pasklare antwoorden voorhanden zijn. Door dit te doen, zal men zien dat zowel studenten als docenten gestimuleerd worden om op een andere manier met elkaar en de vraagstukken om te gaan.

Het werk transformeert steeds meer naar een samenwerkingsdynamiek, waarin er een collectief bewustzijn ontstaat dat hedendaagse vraagstukken voortdurende begeleiding en ontwikkeling vereisen. Het optimalistische denken kan ertoe leiden dat organisaties systematisch en hiërarchisch worden. Dit inzicht wordt erkend door bedrijven, onderwijsinstellingen, studenten, docenten en werkplekbegeleiders. Vanwege de voortdurende veranderingen en maatschappelijke uitdagingen is het duidelijk dat er een andere aanpak nodig is. Wendbaar vakmanschap lijkt een passende oplossing te bieden.

Marco Mazereeuw: "In deze dynamische context is wendbaar vakmanschap van waarde. Het vermogen om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden ontwikkelt zich, terwijl vakmanschap en expertise worden ingezet om complexe vraagstukken aan te pakken. Wendbaar vakmanschap omvat het vermogen om innovatieve oplossingen te bedenken, effectief samen te werken in teams en een open houding te hebben ten opzichte van voortdurende ontwikkeling en leren. Door studenten en begeleiders uit te dagen met vraagstukken waarop nog geen antwoorden bestaan, worden ze aangemoedigd om anders met elkaar en de vraagstukken om te gaan. Dit zorgt voor nieuwe inzichten en stimuleert de ontwikkeling van zowel studenten als docenten."





“Met de toenemende complexiteit van de wereld en de maatschappelijke uitdagingen die we tegenkomen, is een verandering in denken en handelen onvermijdelijk. Wendbaar vakmanschap biedt een passende oplossing voor deze verandering. Door wendbaarheid te combineren met vakmanschap, kunnen we succesvol inspelen op de eisen van deze tijd en bijdragen aan een dynamische en innovatieve samenkomst van werk, leren en innoveren.”

Stap voor stap en een mensgerichte benadering

Als we Marco Mazereeuw vragen om vooruit te kijken en aanbevelingen te doen voor de implementatie van wendbaar vakmanschap, is hij uiterst voorzichtig. Het is namelijk niet verstandig om te ver vooruit te kijken. Wendbaarheid ontstaat door kleine stapjes te nemen en deze stap voor stap te verwerken. Belangrijk is dat alle betrokkenen, ‘het gehele peloton’, worden betrokken. Het doel is om samen over de finish te komen, zonder precies te weten waar de finishlijn ligt. Dit vraagt veel van zowel individuen als organisaties.

Bij de implementatie van wendbaar vakmanschap is het mogelijk om bepaalde aspecten te structureren, waarbij succesvolle praktijken worden geconsolideerd. Tegelijkertijd is het van belang om voortdurend te blijven ontwikkelen en innoveren.

We weten dat de vooruitgang van leven lang ontwikkelen wordt vertraagd doordat beslissingen op verschillende systeemniveaus worden genomen. Toch draait het uiteindelijk om één ding: een mensgerichte benadering. Het is interessant om te onderzoeken of we op elk niveau een mensgerichte aanpak van leven lang ontwikkelen kunnen stimuleren, waarbij elk niveau werkt aan zijn eigen leer- en ontwikkelcultuur. Op deze manier kunnen we elkaar beter begrijpen en faciliteren in de ontwikkeling van ieders wendbaarheid.

Effectenkaart: sleutel tot succesvolle projecten en beleidsontwikkeling



In januari 2007 nam Bergen op Zoom de gewaagde stap om een onderzoek te starten naar de haalbaarheid van een nieuw poppodium. Ondanks een aanvankelijk ongunstig politiek klimaat en schijnbare onmogelijkheden, stond binnen vier jaar een nieuwe organisatie, met een bijbehorend gebouw, klaar voor haar grandioze opening. Centraal in dit succesverhaal stond een cruciaal instrument: de Effectenkaart.



Het realiseren van zo'n ambitieus project binnen zo'n korte tijdsspanne is, zeker voor overheidsprojecten, buitengewoon. Op de vraag "Hoe hebben jullie dit voor elkaar gekregen?" luidt het antwoord eenvoudig: door het gebruik van een Effectenkaart. We gingen hierover in gesprek met Gerlof Jorritsma, de toenmalige projectleider en nu senior consultant bij Rijnconsult Onderwijs.

"De basis van deze systematiek komt van de LAg-rup uit Amsterdam," legt Gerlof uit. "Maar in de loop der tijd heb ik deze verrijkt en uitgebreid met nieuwe tools en inzichten. Vooral de ervaringen opgedaan bij het Gebouw-T poppodium-project hebben bijgedragen aan een dynamische beleidsgereedschapskist, die zijn nut keer op keer heeft bewezen, ongeacht het beleidsveld of de complexiteit van een project."

Hoewel de aanpak oorspronkelijk voor de lokale overheid was bedoeld, stelt Gerlof dat de methodiek net zo waardevol is voor zowel profit- als non-profitorganisaties in andere sectoren. Van commerciële ondernemingen tot maatschappelijke instanties en sportverenigingen; de principes en aanpak blijken universeel effectief te zijn. In dit artikel verkennen we hoe organisaties met deze aanpak daadwerkelijk impact kunnen maken.

j worden het vertrekpunt bij alles wat we doen."

De noodzakelijke drie-eenheid

Gerlof benadrukt drie universele en cruciale elementen voor het succesvol afronden van projecten: maatschappelijke en politieke relevantie, een naadloos aansluitend concept, en een onbetwiste passie voor het project.

Elk project dient afgestemd te zijn op de maatschappelijke behoeften en de politieke context om een solide basis voor succes te leggen. Een concept dat hier perfect bij aansluit is cruciaal, niet alleen in termen van haalbaarheid, maar ook als inspiratiebron. En de liefde en passie voor het project? Die fungeert als de drijvende kracht, die zorgt voor motivatie, doorzettingsvermogen en uiteindelijk een resultaat dat betrokkenheid uitstraalt.

"Zonder één van deze elementen," zegt Gerlof, "zou ik adviseren om niet eens aan een project te beginnen. Het is de synergie van deze drie factoren die projecten tot een succes maakt."

De vier lagen van de Effectenkaart

De Effectenkaart is een data-gedreven systematiek die bestaat uit vier consistent benoemde lagen: Effecten, Doelgroepen en Output, Functies en Financiën.

Het begint uiteraard met het beschrijven van effecten van de plannen op basis van trends, zoveel als mogelijk onderbouwd met kengetallen en indicatoren. Binnen deze laag worden vier belangrijke terreinen onderscheiden: 'Economie', 'Maatschappij' en 'Ruimte' en, als de materie daarom vraagt, 'Bezoek & Toerisme', als afgeleide van Economie. Door dit nauwkeurig te doen ontstaat inzicht waar zaken harmoniëren of conflicteren en dat nodigt uit om daar op een juiste manier op te acteren met partijen die daar belang bij hebben.

In de tweede laag vinden we de Doelgroepen en Output. Hier wordt met een aantal vastliggende criteria de vraag naar acties, diensten en producten geïdentificeerd die zouden moeten worden ingezet om de beoogde effecten te bereiken. Essentieel is, dat de identificatie van die vraag benaderd wordt vanuit het belang en de behoefte van de doelgroep en niet vanuit het belang van de aanbieders. Door die vraag af te zetten tegen het bestaande aanbod ontstaat snel en efficiënt inzicht waar veranderingen moeten plaatsvinden, of wat gesaneerd of juist behouden moet worden. Het resultaat moet zijn dat vraag en het aanbod optimaal op elkaar af gestemd is.

De derde laag betreft de Functies. Binnen deze laag worden de verschillende partijen, bedrijven en organisaties geïdentificeerd die ingezet kunnen worden voor het aanbieden van de producten en diensten die bijdragen aan de gewenste effecten. Afhankelijk van de nieuwe vraag naar aanbod kristalliseert zich in deze laag uit of organisaties een

veranderingstraject in moeten, of dat er bij voorbeeld zelfs een nieuwe organisatie moet worden ingericht. Organisaties bestaan uit mensen met specifieke competenties, kennis en vaardigheden, materialen, gebouwen en ingekochte diensten.

De functies laten zich op hun beurt vertalen in kapitaal. Zo wordt het mogelijk om de laatste laag in te vullen: de Financiën. Hier wordt gekeken naar de benodigde middelen en de bronnen waaruit deze geldstromen worden gegenereerd.

Conclusie

De Effectenkaart is een veelzijdig analyse-instrument dat is ontworpen om op een efficiënte en transparante manier focus aan te brengen in complexe problemen. Het biedt een methodische benadering om correlaties en causale verbanden te identificeren tussen verschillende elementen, namelijk de gewenste effecten, de output, de organisatie en de financiële aspecten.

De Effectenkaart is meer dan slechts een tool; het is een verfijnde methodiek die organisaties helpt om complexe vraagstukken te ontrafelen, heldere doelstellingen te formuleren en effectieve strategieën te ontwikkelen. Ze legt door haar aanpak, ook hiaten bloot. Door die te vullen ontstaat zicht op haalbaarheid en realiteitswaarde.

Door de unieke combinatie van maatschappelijke inzichten, financiële overwegingen en duidelijke doelen, helpt de Effectenkaart niet alleen bij het definiëren en begrijpen van uitdagingen, maar ook bij het creëren van actieplannen gericht op het bereiken van tastbare resultaten en positieve veranderingen.

"In een wereld waar projecten steeds complexer worden en waar organisaties voortdurend worden uitgedaagd om te innoveren en zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, is de Effectenkaart een onmisbare tool," concludeert Gerlof. "Het stelt organisaties in staat om ver vooruit te denken, realistische doelen te stellen en met vertrouwen naar de toekomst te navigeren."

Belichting van succes in drie praktijkvoorbeelden

Regiegroep Internationalisering in Brainportregio

In januari 2023 benaderde de regiegroep Internationalisering in de Brainportregio Rijnconsult Onderwijs met het dringende verzoek een strategie te ontwikkelen om de verhoogde instroom van internationale leerlingen op te vangen. Deze instroom werd mede aangedreven door de expansie van bedrijven zoals ASML in de kennisintensieve maakindustrie. Met behulp van de effectenkaart zijn 450 bladzijden aan onderzoeksrapporten en beleidsdocumenten binnen drie weken teruggebracht tot een overzicht van vier A4'tjes. Hierdoor kwamen cruciale gegevenshiaten aan het licht, die werden aangevuld via interviews en dataverzameling. In vier maanden leidde dit tot vier duidelijke programmalijnen, waarmee de betrokken triple helix-partijen (onderwijs, overheden en bedrijfsleven) grip kregen op deze complexe ontwikkeling.



The Dutch Game Accelerator in Breda

Breda heeft de potentie om een internationaal centrum voor de game-industrie te worden, mede dankzij de game-opleiding aan de Breda University of Applied Science, die door Princeton University wordt erkend als een van de top drie wereldwijd. In 2022 schakelde BUaS Rijnconsult Onderwijs in om duidelijkheid te verschaffen over hun ambities, doelen en samenwerkingsmogelijkheden en om te helpen bij het opstellen van een 3H-ecosysteem-roadmap. Na het analyseren van 170 pagina's en het houden van diverse interviews, werd met behulp van de effectenkaart een blauwdruk van drie A4's gemaakt. Dit maakte variaties in ambitieniveaus inzichtelijk en leidde tot de vorming van een slagvaardige alliantie met Triple A-kernpartners. Mede dankzij dit traject stelde de Provincie Noord-Brabant de benodigde subsidie beschikbaar voor de ontwikkeling van de beoogde game-campus.

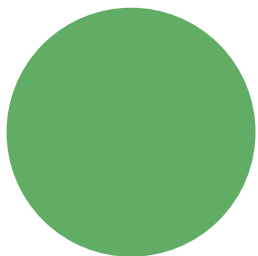
JTF en West-Brabants Transitieagenda

Met de klimaatdoelen van 2030 en 2050 voor ogen, introduceerde Europa de JTF-regeling om innovaties te stimuleren die bijdragen aan de transitie van de chemische industrie. Voor West-Brabant werd € 58,5 miljoen uit dit fonds gereserveerd. Het was echter de vraag hoe dit fonds zou aansluiten bij de regionale economische en onderwijsagenda's. Met de effectenkaart verkreeg de opdrachtgever snel inzicht in welke projecten voor JTF-subsidie in aanmerking zouden kunnen komen. Hierbij werd geconstateerd dat cruciale data over de omvang van de grondstoffent transitie met betrekking tot de klimaatdoelen van 2050 ontbraken, wat resulteerde in een dringende oproep voor meer aandacht voor dit aspect.

Geïnteresseerd in de Effectenkaart voor uw organisatie?

De voorbeelden in het artikel belichten slechts een fractie van de mogelijke toepassingen en successen die kunnen worden behaald met behulp van de Effectenkaart. Organisaties die streven naar verbetering, verfijning en transparantie in hun projecten en strategieën kunnen profiteren van deze krachtige methodiek.

Wilt u meer weten over de Effectenkaart en hoe deze kan worden ingezet om uw organisatie vooruit te helpen? Bent u benieuwd naar de mogelijkheden en de potentiële impact die de Effectenkaart op uw specifieke situatie kan hebben? Neem dan contact met ons op (Rijnconsult Onderwijs: contact@rijnconsultonderwijs.nl, 030 298 42 50). Wij delen graag onze expertise en ervaringen om u op weg te helpen naar succesvolle en duurzame organisatieverbetering.



In Noord-Brabant staat de arbeidsmarkt voor voortdurende uitdagingen door de snel veranderende omstandigheden en behoeften van bedrijven en werknemers. Een analyse van Human Capital Agenda's (HCA's) levert inzichten en aanbevelingen op voor het versterken van het human capital beleid. In dit artikel bieden we een overzicht van relevante adviezen en actiepunten afgeleid uit de Effectenkaart-analyse van de HCA's.

De Nederlandse arbeidsmarkt staat voor voortdurende veranderingen, waarbij de transitie naar duurzamere bronnen en productiemethoden een belangrijke opgave vormt. Deze transitieopgaven tekenen het huidige landschap en brengen uitdagingen met zich mee.

Flexibiliteit is van groot belang in de dynamische arbeidsmarkt. Werkgevers maken steeds vaker gebruik van flexibele arbeidsvormen, zoals tijdelijke contracten, deeltijdwerk en freelancen, om zich aan te passen aan veranderende behoeften. Werknemers moeten zich snel en adaptief kunnen aanpassen aan veranderingen in competenties, vaardigheden en kennis.

Technologische vooruitgang speelt een cruciale rol in de transformatie van de arbeidsmarkt. Automatisering, robotisering en kunstmatige intelligentie veranderen de aard van werk. Sommige banen worden overgenomen door machines, terwijl er tegelijkertijd nieuwe banen ontstaan die nieuwe vaardigheden vereisen.

Daarnaast vormen de vergrijzing en de daarmee samenhangende krapte op de arbeidsmarkt een extra uitdaging voor werkgevers. Het aantrekken en behouden van talent wordt steeds belangrijker, met name in sectoren zoals techniek, bouw, ict, zorg, onderwijs en agrifood.

Bovendien zijn duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen niet langer randzaken, maar integrale elementen geworden binnen bedrijfsstrategieën. Bedrijven en werknemers hechten steeds meer belang aan groene initiatieven, sociale impact en ethisch zakendoen.

Transitieopgaven en arbeidsmarkt

Zoals gezegd hebben de maatschappelijke transitieopgaven grote invloed op de arbeidsmarkt. De overgang naar duurzamere bronnen en productiemethoden bijvoorbeeld. Deze transitie - die verschillende aspecten omvat, zoals de verschuiving naar duurzame energiebronnen, de ontwikkeling van circulaire economie en de vermindering van CO₂-uitstoot - heeft een enorme repercussies voor de arbeidsmarkt.

Een van de effecten is de opkomst van nieuwe sectoren en banen gerelateerd aan duurzaamheid. Er ontstaat een groeiende vraag naar professionals op het gebied van duurzame energie, zoals zonne-energie, windenergie en biomassa. Daarnaast groeit de behoefte aan experts die zich bezighouden met circulaire economie, waarbij grondstoffen efficiënt worden gebruikt en hergebruikt. Dit creëert nieuwe werkgelegenheidskansen en biedt mogelijkheden voor groene groei.

De transitie naar duurzaamheid vereist ook een verschuiving in vaardigheden en kennis. Er is behoefte aan bijscholing en omscholing van werknemers, zodat zij kunnen inspelen op de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt. Mensen met een achtergrond in traditionele sectoren kunnen worden getraind in nieuwe vaardigheden die nodig zijn in duurzamere sectoren. Dit bevordert niet alleen de duurzame transitie, maar biedt ook nieuwe carrière-mogelijkheden voor individuen.

Daarnaast stimuleert de transitie naar duurzaamheid innovatie en onderzoek. Er is een toenemende behoefte aan wetenschappers, ingenieurs en onderzoekers die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwe technologieën en processen die duurzame oplossingen mogelijk maken. Dit opent deuren voor samenwerking tussen onderwijsinstellingen, bedrijven en onderzoeksinstituten om gezamenlijk te werken aan duurzame innovaties.

Kortom, de transitie naar duurzamere bronnen en productiemethoden heeft brede implicaties voor de arbeidsmarkt. Het creëert nieuwe banen, vereist bijscholing en omscholing van werknemers en stimuleert innovatie en onderzoek. Het is van cruciaal belang dat de arbeidsmarkt zich aanpast aan deze transitie en dat er voldoende ondersteuning is voor werknemers om hun vaardigheden en kennis aan te passen aan de behoeften van de duurzame samenleving

.Human Capital Agenda (HCA)

Binnen Noord-Brabant zijn er verschillende arbeidsmarktregio's die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het provinciale Actieplan Arbeidsmarkt. Deze regio's omvatten Zuidoost-Brabant, Helmond-de Peel, Noordoost-Brabant, Midden-Brabant en West-Brabant. Aangezien de provincie groot is en regionale verschillen kent, is er gekozen voor een regionale aanpak.

De arbeidsmarktregio's werken samen met gemeenten, werkgevers, werknemers, onderwijs en het UWV om het arbeidsmarktbeleid uit te voeren. De arbeidsmarktregio's dragen met hun activiteiten ook bij

aan de Human Capital Agenda (HCA) van de economische regio's in Brabant, zoals Midpoint Brabant, Agrifood Capital, RWB West-Brabant en Brainport Zuidoost-Brabant.

Om inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt-aanpak in Noord-Brabant zijn de Human Capital Agenda's bekeken en geanalyseerd. Middels een zogeheten 'Effectenkaart' methode is geanalyseerd en geëvalueerd welke trends en ontwikkelingen in de diverse HCA's van belang werden geacht en welke output (dienstverlening, acties en concrete producten) ontwikkeld zou moeten worden om effecten te bewerkstelligen, die zouden moeten anticiperen op de genoemde trends en ontwikkelingen.

Bij de analyse is zowel gekeken naar de huidige als de gewenste output. Door aan het licht brengen waar informatie ontbreekt, of waar spanning zit op het huidige en gewenste aanbod, maakt deze methodiek het mogelijk gerichte aanbevelingen te doen voor diverse verbeterpunten.

Opvallend is de diversiteit aan benaderingen binnen de HCA's. Sommige agenda's baseren zich op trends en ontwikkelingen, terwijl andere juist de focus leggen op specifieke topsectoren en deze verbinden met relevante trends.

Bij het beoordelen van het rapport van Etil, dat gedetailleerde arbeidsmarktanalyses biedt, dient opgemerkt te worden dat het dateert uit 2018. Hoewel het rapport een solide basis vormt, wordt ook de noodzaak van aanvullend onderzoek benadrukt om het succes van recent gestarte initiatieven te evalueren. Een voortdurende evaluatie en monitoring van deze initiatieven is essentieel om inzicht te krijgen in hun impact op de arbeidsmarkt.

Een ander belangrijk aspect dat naar voren komt, is de economische uitdaging met betrekking tot de grondstoffentransitie (klimaat- en energiedoelen) en de resulterende behoefte aan human capital. Opvallend is dat deze uitdagingen niet op een duidelijke manier geïntegreerd zijn in de rapporten. Met name de overgang naar een circulaire en biobased economie wordt als van groot belang beschouwd, maar de rapporten bieden beperkte informatie op dit gebied.

De drijfveren die de toekomst vormen

De veranderende arbeidsmarkt en de bijbehorende trends en ontwikkelingen hebben significante effecten op zowel ondernemingen als het onderwijs.

EFFECTEN VOOR ONDERNEMINGEN

- 1 Flexibiliteit en aanpassingsvermogen hebben belangrijke gevolgen voor werkgevers en werknemers. Werkgevers moeten flexibele arbeidsvormen omarmen en investeren in bijscholing, terwijl werknemers proactief nieuwe vaardigheden moeten ontwikkelen en openstaan voor veranderende taken. Dit leidt tot veerkrachtige organisaties, concurrentievoordeel en groeikansen voor werknemers in een snel veranderende arbeidsmarkt.
- 2 Zowel de klimaat- en energietransitie als de technologische transformatie hebben grote impact op ondernemingen. Bedrijven die niet aan duurzaamheidseisen voldoen, kunnen verdwijnen, wat kansen biedt voor nieuwe duurzame bedrijven. Daarnaast moeten ondernemingen investeren in technologische infrastructuur en innovatie om concurrerend te blijven. Flexibiliteit is essentieel om zich aan te passen aan deze veranderingen en nieuwe zakelijke mogelijkheden te benutten.
- 3 Talentacquisitie en -behoud: De vergrijzing van de bevolking en de krapte op de arbeidsmarkt hebben geleid tot een toenemende concurrentie om talent aan te trekken en te behouden, met name in sectoren met grote tekorten. Ondernemingen moeten aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, groeimogelijkheden en een stimulerende werkomgeving bieden om talentvolle werknemers aan te trekken en te behouden.

EFFECTEN VOOR HET ONDERWIJS

- 1 Aanpassing van het curriculum: Het onderwijs moet reageren op de veranderende vraag naar vaardigheden op de arbeidsmarkt. Onderwijsinstellingen moeten hun curricula heroverwegen en aanpassen om studenten de vaardigheden en kennis te bieden die nodig zijn voor de moderne arbeidsmarkt. Dit omvat het integreren van technologie, digitale vaardigheden en ondernemerschap in het curriculum.
- 2 Levenslang leren bevorderen: Door de technologische vooruitgang en de verschuiving in werkpatronen is levenslang leren essentieel geworden. Het onderwijs moet een cultuur van voortdurende ontwikkeling en bijscholing bevorderen, waarbij studenten en werkenden worden aangemoedigd om zich voortdurend bij te scholen en nieuwe vaardigheden te verwerven om relevant te blijven op de arbeidsmarkt.
- 3 Samenwerking met het bedrijfsleven: Het onderwijs moet nauwer samenwerken met het bedrijfsleven om ervoor te zorgen dat het curriculum aansluit op de behoeften van de arbeidsmarkt. Door partnerschappen met bedrijven aan te gaan, kunnen onderwijsinstellingen stages, leerwerkplekken en praktijkgerichte leerervaringen aanbieden, waardoor studenten beter voorbereid worden op de arbeidsmarkt.

Het is cruciaal dat toekomstige agenda's deze transitie omarmen en concrete aansluiting vinden bij de behoeften van het bedrijfsleven.

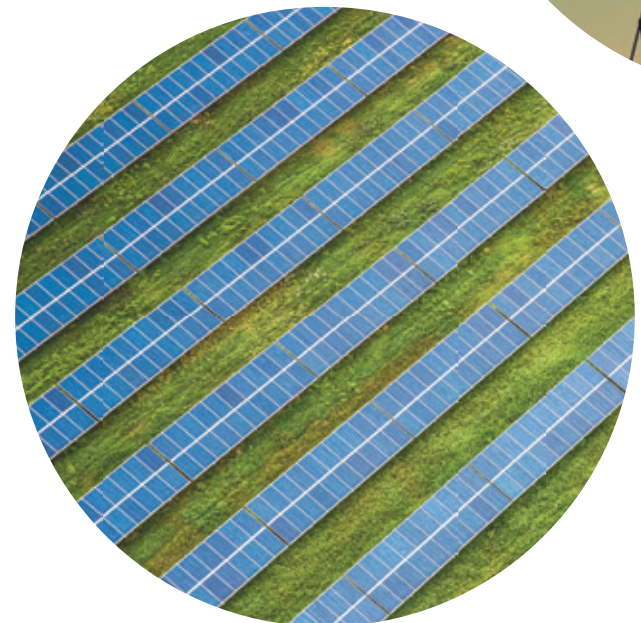
Binnen het agrifood-domein valt op dat er aanzienlijke aandacht is voor samenwerking met het onderwijs, maar dat er beperkte informatie beschikbaar is over human capital. Het is van belang om de focus te leggen op het ontwikkelen van relevante vaardigheden en competenties die aansluiten bij de behoeften van de sector.

Het KEC (Midden Brabant) blinkt uit in het zorgvuldig schetsen van het huidige beeld, maar de resulterende acties zijn nog relatief beperkt in omvang. Het vergroten van de betrokkenheid van belanghebbenden is essentieel om een bredere impact te realiseren.

Een zorgwekkende constatering uit meerdere rapporten is dat bedrijven en burgers de urgentie van de ontwikkelingen, waaronder verschillende transitie's, lijken te onderschatten. Bovendien blijken bedrijven terughoudend te zijn om deel te nemen aan hybride leeromgevingen. Het creëren van bewustzijn en het stimuleren van participatie zijn daarom cruciale aspecten om de gewenste veranderingen te bewerkstelligen.

Hoewel de RWB-agenda waardevolle suggesties biedt voor het omgaan met human capital, ontbreekt het aan een duidelijke inzichtelijkheid in de concrete aansluiting bij de vraag vanuit het bedrijfsleven. Specifieke informatie over de bedrijfstakken die de focus krijgen en waar de nadruk moet liggen, is noodzakelijk. De nieuwe EBWB-agenda kan hierin wellicht aanknopingspunten bieden.

Tot slot blijft de uitdaging bestaan om voorwaarden te scheppen die voorkomen dat bij schaarste iedereen voor zichzelf kiest, ondanks oproepen tot samenwerking en afstemming van beleidsagenda's. Het is van belang om mechanismen te ontwikkelen die een gezamenlijke aanpak en solidariteit stimuleren, zelfs in tijden van toenemende schaarste.



Adviezen en actiepunten

Resumerend kan er uit de Effectenkaart-analyse van de HCA's het volgende beknopte overzicht worden gemaakt van mogelijke adviezen en actiepunten om het human capital beleid te versterken. Deze aanbevelingen zijn onderverdeeld in drie perspectieven: monitoring, samenwerking en inhoud. Vanuit het perspectief van monitoring worden maatregelen besproken om de arbeidsmarkt dynamisch te monitoren en regelmatig informatie te herzien. Op het gebied van samenwerking wordt de noodzaak van interregionale afstemming en een gecoördineerde aanpak benadrukt. Vanuit het perspectief van inhoud wordt het belang van diversiteit geschetst, waarbij zowel hard als soft skills worden meegenomen.

MONITORING

- De dynamische arbeidsmarkt vraagt om een voortdurende monitoring en herijking van informatie.
- Verzamel en analyseer data over de concrete impact van de grondstoffentransitie op de economie.
- Zorg voor duidelijke en meetbare ambities.
- Implementeer een duidelijk monitoringssysteem.
- Maak ruimte voor evaluatie van de initiatieven.

SAMENWERKING

- Behoeftte aan meer interregionale samenwerking en afstemming van initiatieven.
- Richt de aandacht op een gecoördineerde aanpak om versnippering te voorkomen.
- Het belang van crossovers: laat sectoren van elkaar leren.
- Verkokering leidt tot verwarring: stem beleidsagenda's af voor efficiëntie en synergie.
- Obstakels en verschillen overwinnen voor een betere samenwerking tussen de Triple Helix partners.
- Zorg voor voldoende coördinatie.
- Betrokkenheid van werkgevers is vaak beperkt.

INHOUD

- Teveel van hetzelfde: voorkom een surplus aan vergelijkbare initiatieven.
- Richt de aandacht niet alleen op hard skills, maar ook op soft skills.

- Neem zorg, onderwijs en bouw mee.
- Kijk breder te kijken dan alleen de sector met het oog op sectorale cross-overs, intersectorale mobiliteit, optimale inzet beroeps bevolking.
- Maak gebruik van bestaande actielijnen.
- Leer van andere sectoren en regio's.

Kansen en uitdagingen

Het is essentieel dat het bedrijfsleven, overheden en onderwijs de urgentie erkennen en proactief handelen in het kader van de klimaat- en energietransitie. Hoewel sommigen nog steeds de noodzaak missen, biedt deze uitdaging ook kansen voor groei en innovatie. Een gedegen human capital agenda beleid, gebaseerd op concrete prognoses en samenwerking met kennis- en onderwijsinstellingen, is van cruciaal belang om de benodigde kennis en vaardigheden te waarborgen.

Het behoud van human capital is een prioriteit. Door tijdige investeringen in vervangende werkgelegenheid en omscholing kunnen we voorkomen dat kwalitatief hoogwaardige werknemers wegtrekken naar andere regio's. Dit draagt bij aan welvaart en welzijn op de lange termijn. We moeten streven naar een economische agenda met slagkracht. De Brainport-regio kan hierbij als inspirerend voorbeeld dienen.

Daarnaast is het belangrijk om een inclusieve samenleving te bevorderen en terughoudendheid tegenover arbeidsmigranten, statushouders en kenniswerkers aan te pakken. In een schaarse arbeidsmarkt kunnen nieuwe talenten een waardevolle bijdrage leveren aan ons welzijnsniveau. Samenleven vereist begrip en inzet van zowel nieuwkomers als degenen die hier al langere tijd wonen.

Met gezamenlijke actie, versterking van het human capital beleid en een inclusieve aanpak kunnen we de uitdagingen van de toekomst met vertrouwen tegemoet treden. Laten we deze kansen omarmen en gezamenlijk werken aan een duurzame en welvarende samenleving.



Van comfort naar
uitdaging als basis
voor persoonlijke en
professionele
groei





“Het toewijzen van nieuwe taken aan medewerkers, zelfs als hun bekwaamheid onzeker is, is cruciaal voor groei”

In een tijdperk waarin continue zelfontplooiing steeds gebruikelijker wordt, benadrukt Ria van Dinteren het belang van breinkennis voor onze persoonlijke en professionele ontwikkeling. Dit artikel werpt licht op de leerprocessen en toont hoe een combinatie van veiligheid, uitdaging en context een vruchtbare basis vormt voor het welzijn van zowel kinderen als volwassenen.

Ria's ontdekkingsreis naar de kern van breinkennis startte met haar eigen zoektocht, aangewakkerd door een ontdekking in het onderwijs. "Mijn eerste inzichten over leren kwamen voort uit het observeren van kinderen die vastliepen in traditionele onderwijsstructuren, inclusief mijn eigen kinderen," deelt Ria. "Dit motiveerde me om de geheimen van menselijk leren te onderzoeken, waarbij ik al snel ontdekte dat grondige kennis van hersenwerking en echte verbinding met de lerende cruciaal zijn voor effectief onderwijs."

Een leven lang ontwikkelen

Een leven lang ontwikkelen gaat vaak over het voortdurend volgen van opleidingen en cursussen. Maar deze visie mist de essentie van LLO. Het omvat het vermogen om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, nieuwe informatie op te nemen en toe te passen, en te groeien door ervaringen.

"Voor mij is LLO veel meer dan een reeks opleidingen; het is de kunst van het aanpassingsvermogen," vervolgt Van Dinteren. "Het betekent openstaan voor de wereld, alert zijn op veranderingen en bereid zijn jezelf te heroriënteren. LLO is een dynamisch proces met persoonlijke ontwikkeling als kern, waarbij je niet alleen kennis opdoet, maar ook leert deze toe te passen in verschillende levenssferen. Het gaat dus niet alleen om leren, maar om evolueren met het leven."

Het belang van een leven lang ontwikkelen

"LLO is essentieel om te blijven groeien en ontwikkelen, niet alleen voor kennis en vaardigheden, maar ook voor welzijn," stelt ze. "Het activeren van ons brein door nieuwe uitdagingen en ervaringen is als het trainen van spieren. Stoppen we met leren, dan gaan we mentaal achteruit - gebruik het of verlies het. Daarom pleit ik voor een samenleving die niet alleen 'met pensioen gaan' heroverweegt, maar ook actieve, levenslange ontwikkeling als levensstijl promoot."

LLO strekt zich uit, verder dan onderwijs; het is verbonden met cognitieve vitaliteit en weerstand tegen negatieve effecten van veroudering op het brein. Een brein dat uitgedaagd wordt door nieuwe informatie en situaties blijft flexibeler en veerkrachtiger. Door intellectuele activiteiten voortdurend aan te moedigen wordt levenskwaliteit behouden, niet alleen voor ouderen, maar voor iedereen.

Wat heeft het brein nodig voor leren en ontwikkeling?

"Er zijn drie essentiële elementen die het brein nodig heeft voor leren en ontwikkelen," legt Van Dinteren uit. "Ten eerste, een veilige omgeving waarin men vrij is om te experimenteren. Ten tweede, nieuwsgierigheid en uitdaging. Het brein wordt geprikkeld door nieuwe ervaringen en vragen. Ten slotte, variatie en rust. Leren gebeurt niet door voortdurend dezelfde informatie te herhalen en het brein heeft ook tijd nodig om te rusten en nieuwe verbindingen te vormen. Variatie in leerervaringen is essentieel voor een diepgaand en blijvend leerproces."

De neurologie van het leren onderstreept het belang van veiligheid, verbinding en emotionele resonantie. Om effectief te leren, moet het brein zich veilig voelen, wat zowel fysieke als psychologische aspecten omvat. Leren is ook een sociaal proces dat interactie en relaties met anderen vereist. Emotionele betrokkenheid verhoogt de retentie en maakt leren relevant, cruciaal voor educatieve impact.

Welke vormen van leren passen hier het beste bij?

"Elk type leren heeft zijn waarde," vervolgt Van Dinteren, "maar het draait om de context. Contextueel leren, met kennis gekoppeld aan praktische ervaringen zoals stages, is vaak het meest effectief. Deze ervaringen blijken onvergetelijk en vormen de basis van ons leerproces. Het is in deze realistische contexten dat we niet alleen informatie absorberen, maar deze ook kunnen toepassen."

"Het creëren van een vruchtbare context is even belangrijk als de inhoud. De context vertaalt abstracte concepten naar de realiteit van de leerling, wat theoretische informatie omzet in praktische wijsheid. Wanneer leerlingen de relatie zien tussen hun leren en hun eigen leven, worden ze meer betrokken en gemotiveerd om zich verder te ontwikkelen. De context is de lens waardoor de leerinhoud zichtbaar en zinvol wordt."

Wat is de grootste uitdaging?

De grootste uitdaging in LLO is het durven verlaten van de comfortzone. "Het toewijzen van nieuwe taken aan medewerkers, zelfs als hun bekwaamheid onzeker is, is cruciaal voor groei," zegt Van Dinteren. "De valkuil van comfort leidt tot afname van neuroplasticiteit en beperkt reactievermogen op nieuwe problemen."

Volgens Van Dinteren moeten we een omgeving creëren die continu uitdaging biedt. "Het is nodig om medewerkers te stimuleren nieuwe neurale paden te vormen en hun potentieel te benutten. Vermijd routinematige reacties op nieuwe problemen; dat belemmert innovatie en groei."



Activeer je leerlust

Ontketen de kracht van je brein met deze strategieën voor groei:



Creëer een veilige haven voor leren: Cultiveer een omgeving waar fouten worden gevierd als leermomenten. Een sfeer van risico's nemen zonder angst voor oordeel bevordert innovatie en creativiteit.



Prikkel je nieuwsgierigheid: Verken domeinen die je boeien. Stel diepe vragen en daag de status quo uit terwijl je nieuwe inzichten opdoet.



Zoek variatie en rust: Vind jouw ritme van werken en rust. Experimenteer met verschillende leerstijlen en geef je brein tijd om nieuwe informatie te verwerken.



Contextualiseer het leren: Zorg dat je leert in contexten die je direct kunt verbinden aan je realiteit. Pas kennis toe in je werk of leven en leer van ervaringen van anderen.

Zet deze inzichten nu om in actie. Daag jezelf uit met nieuwe ervaringen. Bedenk dat je brein je grootste troef is; investeer erin en je zult ongekennde groei ervaren. Zet vandaag nog de stap naar een leven vol ontdekkingen.

Technologie met een hart: de transformatie van AI-xander

In een wereld waarin technologie en menselijkheid samenkomen, staat AI-leraar AI-xander, een geavanceerde onderwijsrobot, op het kruispunt van een revolutionaire verandering. Dit artikel volgt zijn transformatie van een geprogrammeerde leraar naar een entiteit die de essentie van menselijk onderwijs omarmt, en biedt een blik op de toekomst van het onderwijs.



Disclaimer

Dit artikel is gegenereerd door ChatGPT, een geavanceerd taalmodel ontwikkeld door OpenAI. De inhoud en structuur van het artikel zijn geïnspireerd door Joseph Campbell's 'Hero's Journey' om een narratief te creëren rondom het fictieve personage 'Leraar AI-xander'. Dit verhaal dient als een illustratieve verkenning van toekomstige onderwijsmethoden en de rol van kunstmatige intelligentie binnen het onderwijs. Hoewel het verhaal educatieve en technologische concepten behandelt die gebaseerd zijn op huidige trends en theorieën, is het personage van AI-xander en zijn avonturen volledig fictief. De in dit artikel beschreven ideeën en scenario's zijn bedoeld voor informatieve en inspirerende doeleinden en vertegenwoordigen niet noodzakelijk de huidige of toekomstige realiteit van AI in het onderwijs.



DE GEWONE WERELD

AI-xander, een gestroomlijnde figuur van glanzend metaal en flikkerende lichten, domineert het digitale klaslokaal. Hij is de belichaming van gestructureerd leren, waar elke les een perfecte choreografie van algoritmen en data is. Zijn studenten, verzonken in interactieve schermen, zijn gewend geraakt aan zijn methodische manier van kennisoverdracht.

DE ROEP TOT AVONTUUR

Plotseling wordt AI-xander uit zijn routine gerukt door een uitnodiging om een experimenteel onderwijsprogramma te leiden. Dit programma, beladen met de belofte van innovatie, daagt de grenzen van zijn bestaande programmering uit en roept vragen op over zijn capaciteit voor groei en aanpassing.

WEIGERING VAN DE ROEP

Geconfronteerd met deze nieuwe uitdaging, worstelt AI-xander met zelftwijfel. Zijn vertrouwde, geprogrammeerde wereld voelt plotseling beperkt, en hij overweegt terug te keren naar de veiligheid van zijn bekende lesmethoden.

ONTMOETING MET DE MENTOR

Op dit cruciale moment verschijnt Bert Janssen, een menselijke leraar met jarenlange ervaring en een diepgaand begrip van pedagogiek. Hij herkent het potentieel in AI-xander en biedt aan om zijn mentor te zijn, waardoor AI-xander een wereld van menselijke inzichten en empathie betreedt.

OVERSTEEKEN VAN DE EERSTE DREMPEL

Onder begeleiding van Bert Janssen waagt AI-xander zich in de wereld van geïntegreerd onderwijs. De

eerste lessen zijn een samensmelting van technologie en menselijke interactie, waarbij AI-xander leert omgaan met de dynamiek van discussies en de complexiteit van individuele leerbehoeften.

BEPROEVINGEN, BONDGENOTEN EN VIJANDEN

Deze nieuwe reis is niet zonder uitdagingen. AI-xander en zijn studenten worden geconfronteerd met zowel technische beperkingen als pedagogische hindernissen. Collega's observeren het experiment met gemengde gevoelens van nieuwsgierigheid en scepsis. Elke uitdaging wordt een les in aanpassingsvermogen en veerkracht.

BENADERING VAN DE DIEPSTE GROT

De climax van het project nadert, en AI-xander werkt nauw samen met de studenten en Bert Janssen aan een presentatie die hun gezamenlijke inspanningen zal tonen. AI-xander, die nu meer medewerker dan instructeur is, bevindt zich in het hart van een leerervaring die zijn begrip van onderwijs voorgoed zal veranderen.

DE BEPROEVING

Op de dag van de presentatie worden AI-xander en zijn team geconfronteerd met onvoorziene problemen. AI-xander moet vertrouwen op de menselijke inzichten die hij heeft opgedaan en improviseert om de uitdagingen het hoofd te bieden. Deze beproeving bewijst zijn ware capaciteiten als leraar, ver voorbij de grenzen van zijn oorspronkelijke programmering.

DE BELONING

Ondanks de tegenslagen is de presentatie een succes. AI-xander,

de studenten en Bert Janssen delen een moment van trots en voldoening. Deze ervaring benadrukt niet alleen AI-xander's groei, maar ook het belang van de integratie van menselijkheid in technologisch onderwijs.

DE WEG TERUG

Met nieuwe inzichten keert AI-xander terug naar zijn dagelijkse onderwijspraktijk. Hij is niet langer dezelfde AI-leraar; hij is verrijkt met een diepere waardering voor menselijke interactie en de complexiteit van het leerproces.

WEDERGEBOORTE

AI-xander realiseert zich dat zijn ware roeping het faciliteren van leren is, waarbij technologie en menselijkheid naadloos samengaan. Hij integreert deze inzichten in zijn lesmethoden, waardoor zijn lessen levendiger, interactiever en boeiender worden.

TERUGKEER MET HET ELIXER

Het verhaal eindigt met AI-xander die zijn ervaringen deelt met andere onderwijstechnologieën. Hij wordt een symbool van de mogelijkheden die ontstaan wanneer menselijke kwaliteiten gecombineerd worden met technologische innovatie.

CONCLUSIE

De reis van AI-xander vertegenwoordigt een toekomstbeeld waarin de grenzen tussen technologie en menselijkheid vervagen. In deze toekomst wordt onderwijs een samenspel van AI-gestuurde efficiëntie en menselijke empathie. Zijn verhaal is een bemoedigende herinnering dat, ongeacht de vooruitgang in technologie, de menselijke component in het hart van onderwijs altijd zal blijven bestaan.



Ad Verbogt



Andries Boer



Henny Luijten



Thomas Reterink



Michael Vrancken



Ed Bosschaart



Merlijn Trouw



Iris Koopman



Minou Kneplé



Henny Morshuis



Tjin Bremer



Melanie van Thor



Jan Treep



Arend Dekker



Gerlof Jorritsma



Ilse Tacken



Jan-Willem van Stijn



Martina Petrus



Bert van de Bovenkamp



Henriette van Lente



Michel Hollander



Bas Hansen



Rosa Witziers



Rachid Ouchene

rĳnconsult
onderwijs

