

INSPIREREN IS HET NIEUWE LEREN

PROGRAMMA

10.00 – 10.10	Welkom en intro door Manon Schrijnemaekers
10.10 – 10.20	Pitch 1 (HCA ICT) - Frank Thuijsman van Ke@Work
10.20 – 10.30	Pitch 2 (Leercultuur) – Vincent Nibbelink van Te Kloeze Riolotechniek
10.30 – 10.40	Pitch 3 (MKB Route) – Nina Spithost van NHL Stenden
10.40 – 10.50	Pitch 4 (SMA) - Gerwin Peppelman van OBM Oost
10.50 – 11.00	Vragen uit de zaal
11.00 – 11.10	Kopje koffie pakken
11.10 – 11.35	Tafelgesprekken
11.35– 11.45	Plenaire terugkoppeling + afsluiting door Manon Schrijnemaekers
11.45 – 12.15	Lunchpauze & KATAPULTDAG!

Pitch 1 (HCA ICT)

Frank Thuijsman van Ke@Work

KE@Work

Een Win-Win-Win

Frank Thuijsman
Kurt Driessens

Katapulldag, 15-10-2024, Utrecht



KE@Work

1. Biedt **slimme AI-oplossingen** voor **bedrijven**
2. Biedt **uitdaging en werkervaring** aan de **beste studenten**
3. Stimuleert **contractonderzoek** aan de **universiteit**
4. Bindt **jong (internationaal) talent** aan de **arbeidsmarkt**



KE@Work – Wat is dat?

De **beste** bachelor studenten
Data Science and AI

...werken **twee jaar lang, 20 u/w**
aan een **uitdagende** opdracht...

...bij **regionale bedrijven en organisaties**
begeleid door een **vakinhoudelijk** expert.



Wat is ervoor nodig?

Bedrijf

- heeft uitdagende vraag en voldoende data
- betaalt stagevergoeding student en begeleidingskosten opleiding, samen 950-1000 €/mnd
- wijst supervisor aan

Student

- is goed gemotiveerd en inhoudelijk sterk ($GPA \geq 7.5$)
- is bereid tot extra inspanning van ± 1 d/w op voltijds programma
- krijgt 550-600 €/mnd en 36 ECTS over 2 jaar

Opleiding

- biedt 2 lesvrije d/w en voldoende studiepunten (d.a. groepswork, thesis)
- coördineert op inhoud en administratief
- krijgt 400 €/mnd voor expert supervisie

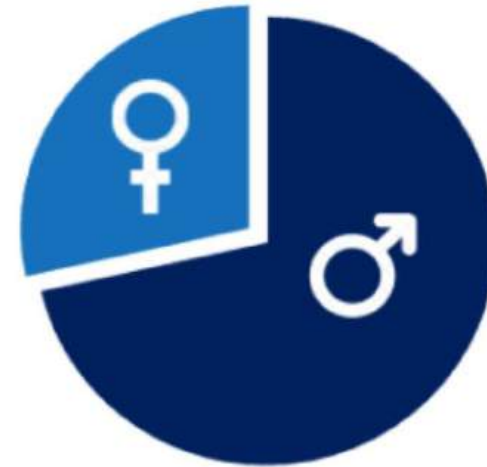
200+ studenten sinds 2014

startleeftijd

18-34

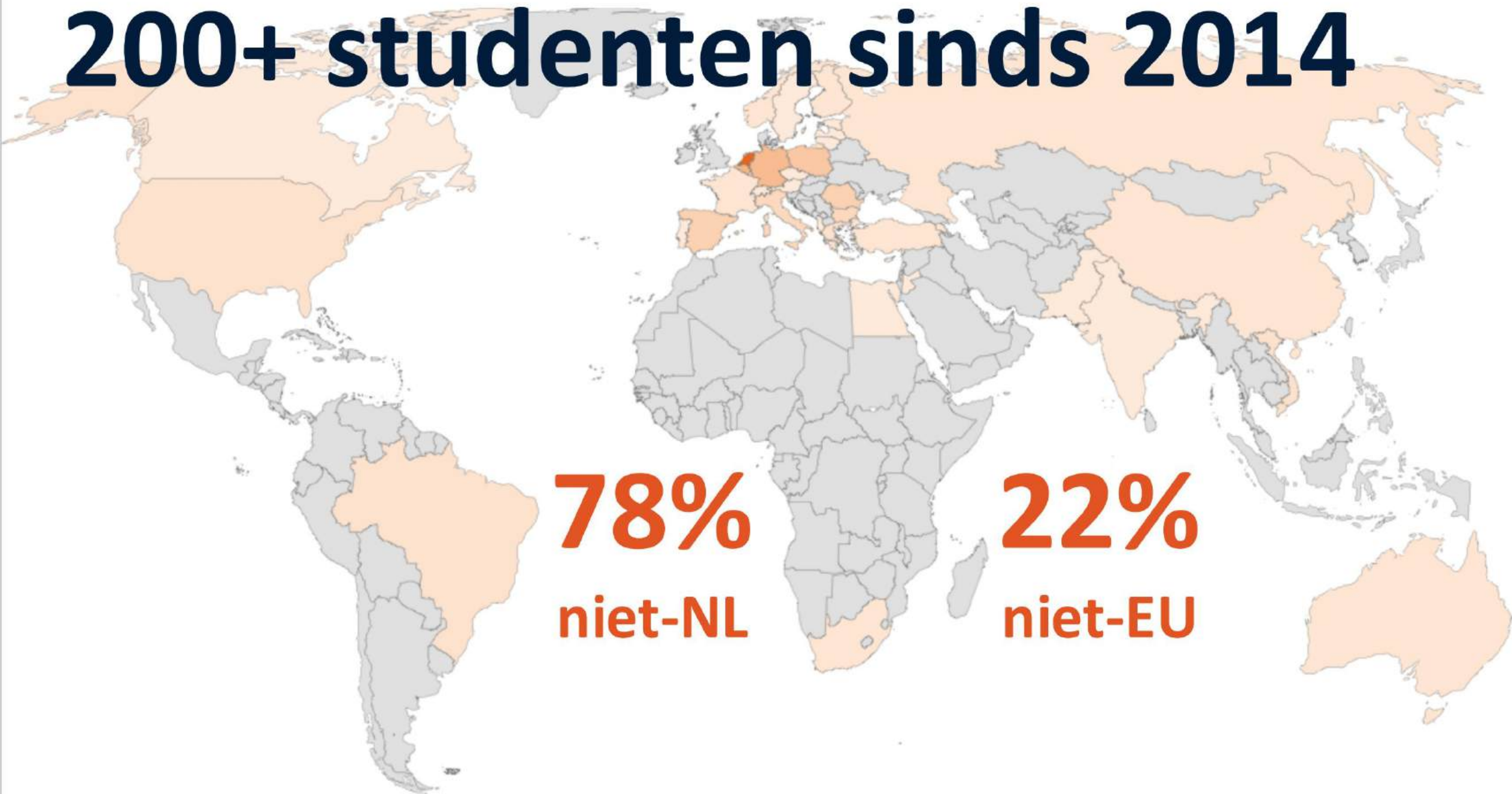
meesten 19-20

man-vrouwverdeling



ongeveer 70-30

200+ studenten sinds 2014



70+ partners sinds 2014



KErnWoorden

1. Uitdaging
2. Deelname laagdrempelig
3. Bedrijf en student kiezen elkaar
4. Stagecontract voor 3 partijen Win-Win-Win
5. Ca. 45% studenten werkt na afloop studie in NL



Hartelijk dank!

[Klik voor meer informatie](#)

Of mail ons: kework@maastrichtuniversity.nl



Pitch 2 (Leercultuur)

Vincent Nibbelink van Te Kloeze

Riooltechniek

LEERCULTUUR

VINCENT NIBBELINK EN JEROEN GERRITS

Uitdagingen en Behoefte

- Ruimte voor verbetering 'leren en ontwikkelen'
- Persoonlijke ontwikkelgesprekken & herhaalfouten reduceren



Onze aanpak

- Leercultuurscan → in gesprek met medewerkers
- Ontwikkel- / Doorloopgesprek
- Testopstellingen → Leermeesters



Resultaat tot nu toe

- Commitment van de monteurs aan hun ontwikkelplan
- Nieuwe opzet ontwikkel- / doorloopgesprek, gestuurd op eigenaarschap en verantwoordelijkheid
- Rioloog-testopstelling → Opleidingscentrum



Belangrijke lessen

- Ruimte vanuit directie
- Ruimte in planning
- 'Leren en ontwikkelen' is een mindset
- Fouten maken mag/moet → leren van je fouten

Extreme overuren? 'Wij nemen liever extra personeel aan'

16 sep. 2024 In GESPONSORD



Lees voor

Hard werken? Daar zijn ze niet vies van bij Te Kloeze Riolotechniek. Wel van het volproppen van werkdagen en extreme overuren draaien. Daar krijg je immers geen blijde en gezonde mensen van, luidt de filosofie van het mkb-bedrijf. "We geven onze mensen liever de ruimte om te leren, vooral van elkaar!"



© TE KLOEZE RIOOLTECHNIEK

„Als je kiest voor een leercultuur, moet je ook zorgen dat er altijd ruimte is om te leren.”

Bedrijven die eerst roepen dat er genoeg werk moet zijn voordat er nieuwe mensen worden aangenomen, kent Vincent Nibbelink wel. "Dat is in onze ogen de omgekeerde wereld; hier doen we het precies andersom", zegt de bedrijfsleider service. "Onze directeur wil niet dat mensen op 120 procent moeten draaien voordat er een collega bij wordt gehaald. Hij neemt mensen aan vanuit het geloof dat het werk dan ook wel komt."

Constante leercultuur

Nibbelink ervaart het als bijzonder prettig en ook nodig, omdat ze bij Te Kloeze staan voor een constante leercultuur. "Als je daarvoor kiest, moet je zorgen dat er altijd ruimte is om te leren. Hoe goed kun je iemand inwerken als je het laat doen door iemand die zelf helemaal bomvol zit?"



ZORGT DAT 'T DOORLOOPT

Wat moet jij in jouw organisatie ontstoppen, om
‘leren en ontwikkelen’ door te laten stromen?

Pitch 3 (MKB Route)

Nina Spithost van NHL Stenden

Versterk het lerend vermogen en de innovatiekracht in je organisatie

Nina Spithost (NHL Stenden)



Werkend Leren in het HBO



Landelijk programma

Programmateam

MKB-Nederland, Ministerie van Economische Zaken en Klimaat,
Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap,
Vereniging Hogescholen

Uitvoering

Platform Talent voor Technologie/Katapult



mkbrouteinhbo.nl

Werkend Leren in het HBO

Definitie:

- een tweejarige **Associate degree (Ad)** of vierjarige **Bachelor (Ba)** opleiding in het hbo;
- waarin het **leren en werken tegelijkertijd** plaatsvinden en met elkaar verbonden zijn;
- het **grootste deel van het leren op de werkplek** plaatsvindt;
- de student een **salaris** van de werkgever ontvangt;
- het werkend leren wordt vastgelegd door **een tripartiete overeenkomst** tussen student, hogeschool en organisaties



Werkend Leren in het HBO

mkb route
in het hbo



mkbrouteinhbo.nl

Mkb-routes

1. Bouwkunde (Avans/Stichting BouwTalent Zuid en Bouwend Nederland)
2. Civiele Techniek (Avans/Stichting BouwTalent Zuid en Bouwend Nederland)
3. Bouwtechnische bedrijfskunde (Avans/Stichting BouwTalent Zuid en Bouwend Nederland)
4. Ad Technische bedrijfskunde (Windesheim en Metaalunie/OBM Oost)
5. Ad Bouwkunde (Saxion/Stichting Pioneering en Bouwend Nederland)
6. Ad Engineering (Saxion/Stichting Pioneering en Bouwend Nederland)
7. Ad Maritieme Techniek (NHL Stenden)
8. Ad Industriële Automatisering en Robotica (NHL Stenden)
9. Ad Logistiek en Economie (NHL Stenden)
10. Ad Ondernemerschap en Retail Management (NHL Stenden)
11. Ad Finance & Control (NHL Stenden)
12. Ad Leisure & Events (NHL Stenden)
13. Ad Commerciële Economie (NHL Stenden)
14. Ad Logistics Management (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen)
15. Ad Logistiek (HZ University of Applied Sciences)
16. Ad Logistiek Management (Hogeschool van Utrecht)
17. Ad Logistiek (Hogeschool Windesheim)
18. Ad Logistiek (Hogeschool Amsterdam)
19. Ad Logistiek (DAK Dordrecht Academy)
20. Ad Logistiek (Avans Hogeschool)
21. Ad Logistiek (Ad Academie Roosendaal)
22. Ad Human Resource Management (NHL Stenden)
23. Ad Bedrijfskunde (NHL Stenden)
24. Ad Hotelmanagement (NHL Stenden)



Deelnemende branches & partners

Onder andere:

- Bouwend Nederland
- Koninklijke Metaalunie
- HISWA/RECRON
- Netherlands Maritime Technology
- Nederlandse Jachtbouw Industrie
- Sectorinstituut Transport en Logistiek
- Transport en Logistiek Nederland
- Adfiz
- Koninklijke Horeca Nederland
- InRetail
- Stichting BouwTalent Zuid
- OBM Oost
- Stichting Pioneering
- OOM

en groeiend.....

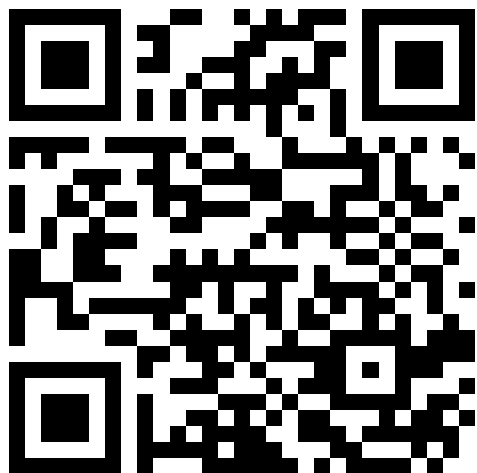


Netwerk Werkend Leren in het HBO

Versterk het lerend vermogen en de innovatiekracht in je organisatie



Meedoen!



Meer weten?



mkbrouteinhbo.nl

Pitch 4 (SMA) – Gerwin Peppelman van OBM Oost



Innovatie cluster

Noordoostpolder

Ambassadeur van:

gemaakt[®]
in de
noordoostpolder



IC NOP
15 oktober 2024

Gerwin Peppelman (OBM Oost)



Leden en vrienden

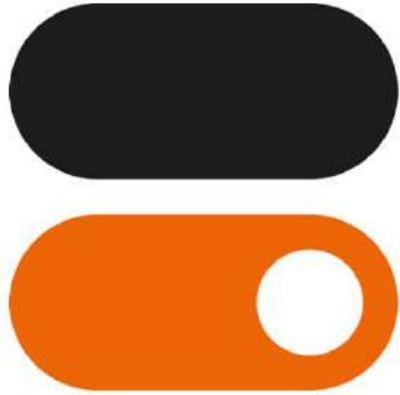


Stakeholders / ecosysteem / partners



Ambassadeur van:

gemaakt
in de
noordoostpolder



Smart Makers Academy.

Noordoostpolder

Ontwikkelen van organisaties en medewerkers



Onderdeel van

smart
industry



Innovatie
cluster Noordoostpolder

Metrokaart implementeren en borgen van leercultuur

Innovatiecluster Noordoostpolder



Metrolijnen op deze kaart

Aan de slag met leercultuur in het bedrijf

DGA en directie

Implementeren en borgen van leercultuur

HR medewerkers

Aan de slag met leren en innoveren op de afdeling

Team- en afdelingsleiders

Hoe kan ik mij ontwikkelen in mijn werk

Medewerkers van maakbedrijven

Legenda

- x Experience
- w Workshop
- z Zelfstandig
- e E-learning

Waarom leercultuur?

Onderdeel van

smart
industry



Startbijeenkomst 4 juli 2024 - Zuidberg

Het resultaat > 691 deelnemers!

		Aantal personen MCM	Aantal personen Suplacon	Aantal personen Trusteel Group	Aantal personen TWI Company	Aantal personen Zuidberg	Aantal personen Verbruggen	Aantal personen Polderstaal Producties	Totaal personen alle bedrijven
Directielijn - rood op metrokaart									
De Why en Waarde van Leercultuur	ICNOP gezamenlijk	3					0	2	5
De bouwstenen van een lerende organisatie	ICNOP Gezamenlijk	2			3	2	1	2	10
Missie en visie voor een leercultuur in het bedrijf	ICNOP Gezamenlijk	2			3	2	1	2	10
Waat staat mijn bedrijf leercultuur (Quick) Scan	Individueel bedrijf		1			2	0	2	5
Leercultuur in de praktijk brengen	Individueel bedrijf		1		3	2	1	2	9
HR-lijn - oranje op metrokaart									
De Why en Waarde van Leercultuur	ICNOP gezamenlijk		1	2		3	0	2	8
Hoe geef je vorm en inhoud aan leercultuur in het bedrijf	ICNOP gezamenlijk	2	1	2		3	1	2	11
Start maken van een Bedrijfsontwikkelplan	Individueel bedrijf		2	2		3	1	2	10
Beschikbare tools om vorm en inhoud te geven aan leercultuur	ICNOP gezamenlijk		1	2	3	3	1	2	12
Hoe neem ik mijn mensen mee in mijn bedrijf	Individueel bedrijf	7	2	2		3	1	2	17
Tools voor duurzame inzetbaarheid en het delen en vastleggen van kennis	ICNOP gezamenlijk		1	2	3	3	1	2	12
Omgaan met verschillende generaties	ICNOP gezamenlijk	7	1	2		3	1	2	16
Vormgeven van onboardingtrajecten	ICNOP gezamenlijk		1	2		3	1	2	9
Waat staat mijn bedrijf leercultuur (Quick) Scan	Individueel bedrijf	80	1	2		3	0	2	88
Leercultuur in de praktijk brengen	Individueel bedrijf	80	1			3	1	2	87
Team- en afdelingsleiderslijn - blauw op metrokaart									
Het waarom en waarde van de leercultuur voor mijn bedrijf	Individueel bedrijf					2	2	5	9
Hoe neem ik mijn mensen mee in mijn bedrijf	Individueel bedrijf					5	2	5	12
Tools voor duurzame inzetbaarheid en het delen en vastleggen van kennis	Individueel bedrijf					4	2	5	11
Omgaan met verschillende generaties	ICNOP gezamenlijk					3	2	5	10
Het uitvoeren van onboardingtrajecten	ICNOP gezamenlijk				3	2	2	2	9
Hoe zorg ik voor kennisdeling op mijn afdeling	Individueel bedrijf	10			3	4	2	5	24
Persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen	Individueel bedrijf					4	2	2	8
Het ontwikkelplan van mijn afdeling	Individueel bedrijf					5	2	5	12
Medewerkerslijn - groen op metrokaart									
Het waarom en waarde van de leercultuur voor mijn bedrijf	ICNOP gezamenlijk			2	3	4	5	40	54
Hoe toekomstbestendig ben ik	Individueel bedrijf			2		4	5	40	51
Hoe kan ik mijzelf ontwikkelen in mijn vakgebied	Individueel bedrijf	80		2		4	5	40	131
Persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen	Individueel bedrijf			2		4	5	40	51

691



Tafel 1 buigt zich over Aanbod & Kansen

Tafel 2 denkt na over Trends en Ontwikkelingen

Tafel 3 brengt Vragen en Behoeftes in kaart



Korte break & koffie

Om 11:10u beginnen we weer!



Inzichten en conclusies

Tafel 1: aanbod en kansen

De deelnemers aan de tafel over “aanbod en kansen” zagen de metrokaart vol leerlijnen van de Smart Makers Academy als een mooi praktijkvoorbeeld van hoe bedrijven geholpen kunnen worden met ontwikkelen. De groep had als unanieme waardevolle inzicht: ga niet opnieuw het wiel uitvinden, maar zet in op wat al staat. In de groep waren vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven en onderwijs het erover eens dat het onderwijs goed moet anticiperen op de wensen vanuit het bedrijfsleven. Een vervolgvraag is: hoe brengen we initiatieven beter bij elkaar?

Tafel 2: trends en ontwikkelingen

De belangrijkste ontwikkeling die je ziet op het gebied van leercultuur volgens de deelnemers van de tafel “Trends en ontwikkelingen” is dat informeel leren steeds meer wordt gestimuleerd. Maar dit blijft uitdagend, omdat ondernemers weinig tijd hebben voor Leven Lang Ontwikkelen binnen hun bedrijf. De groep kwam uit op innovatieve oplossingen zoals studenten die een bedrijf binnenkomen bewust kennis laten uitwisselen. Ook is het belangrijk dat informeel leren zichtbaarder wordt gemaakt. Een vervolgvraag is: hoe maken we dit zichtbaarder?

Tafel 3: Vraag en behoeftes

Er heerste volgens de tafel “vraag en behoeftes” de behoefte om echt vanuit vraag en behoefte van de mkb-ers te gaan ontwikkelen. Maar ook wat er al is ontwikkeld te gebruiken en niet steeds opnieuw het wiel uit te vinden. Laten we meer uitwisselen zoals tijdens deze sessie en samenwerken in het bestaande aanbod. Het moet simpeler en zo toegankelijk worden voor de mkb-er. Aandachtspunt is het borgen van bestaande initiatieven op het gebied van leren en werken.