

**Welkom!**

rjnconsult  
onderwijs

# KRAPTE IS KIEZEN VOOR HET MKB

MKB Onderzoek

Leven Lang Ontwikkelen

LLO in Smart Technology

masterplan



instituut **gak**

**rijnconsult**  
onderwijs

The background features a complex network of thin, light blue lines radiating from a central point, creating a starburst or web-like pattern. Interspersed among these lines are numerous translucent, multi-colored spheres in shades of blue, green, and purple. The overall aesthetic is clean, modern, and digital.

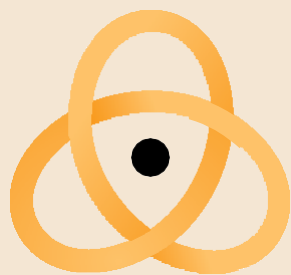
# match

Het onzichtbare  
zichtbaar maken

# Voorbeelden programmalijnen

ma<sup>+</sup>ch

Talent en Waarde



Trefoil

Talentontwikkeling



Talenten  
DNA

Inclusief HRM



Code Rood

Leven lang  
ontwikkelen



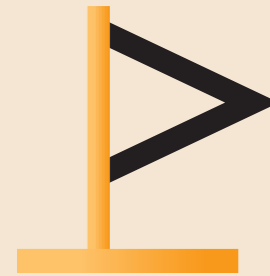
MKB  
onderzoek



Mens-  
gerichtheid



Doorbreken  
traditionele  
aanpak



Plannings-  
horizon



Arbeids-  
productiviteit

# Adviesraad

ma<sup>+</sup>ch



**Prof. dr. Marc van der Meer**  
bijzonder hoogleraar onderwijs-  
arbeidsmarkt en onafhankelijk  
adviseur mbo-sector



**Prof. dr. Lidewey E.C. van der Sluis**  
hoogleraar strategisch talent management  
Nyenrode en buitengewoon hoogleraar  
North-West University Zuid-Afrika



**Peter van der Velden**  
oud-burgemeester en voorzitter  
Coöperatie Werk en Vakmanschap



**Drs. Auke Blaauwbroek**  
directeur-eigenaar Strategiecentrale  
en bestuurder FNV



**Prof. dr. Irmgard Borghouts**  
Hoogleraar HRM & Sociale Zekerheid



**Prof. dr. Marinka Kuijpers**  
Bijzonder hoogleraar leeromgeving en-  
loopbanen OU, directeur Loopbaangroep

★ **Ambitie: LEVEN LANG ONTWIKKELEN**

 **Omschrijving**

Het speelveld Leven Lang Ontwikkelen in triple helix verband wordt in kaart gebracht, (door)ontwikkeld, uitgedragen en aangejaagd.

De rol van het beroepsonderwijs en het regionale bedrijfsleven in leven lang ontwikkelen is onderling gekend en leidt tot constructieve samenwerking. Vanuit de vastgestelde vraagstukken / speerpunten wordt er samengewerkt aan een regionaal relevant beroepsgericht onderwijsportfolio. Dit portfolio is relevant omdat het continu aansluit bij de belangrijke transities in de regio, is modulair (flexibel) en is gekend bij en toegankelijk voor bedrijven en inwoners. Dit vraagt om gezamenlijke keuzes, het toekennen van geld, productontwikkeling, het

**AANPAK**

Leven lang ontwikkelen in kaart brengen.

**Een relevant regionaal portfolio over leven lang ontwikkelen opstellen.**

**Voortzetten ontwikkeling van doorlopende beroepsgerichte opleidingen (v(mb)o-mbo-ad-hbo).**

**Er wordt gewerkt met talenten-skillspaspoort in plaats van eenzijdige diploma's.**

**Er is een voortzetting van de aanpak op (digitale) geletterdheid.**




**MIJLPAAL 2022**

- Er is een gezamenlijke taal ontwikkeld over LLO in de regio.
- De rol van het beroepsonderwijs en het regionale bedrijfsleven in leven lang ontwikkelen is onderling gekend.
- Opzet en uitvoering onderzoek LLO MKB.

- Verkenning op aansluiting bij relevante pilots met skillspaspoort(en).

- Stand van zaken in regio op dit thema.

**MIJLPAAL 2023**

- Oplevering onderzoeksresultaten MKB LLO. 
- Werkbijeenkomst / Conferentie LLO en Beroepsonderwijs 8 juni 2023. 
- Contouren regionale strategie LLO. 
- Overzicht relevant portfolio LLO beroepsonderwijs voor regionale transitie. (bestaand en toekomstig portfolio).
- Zichtbare en gekende aanpak regionaal LLO beroepsonderwijs.
- Er is een opzet/ inrichting van één West Brabants loket voor LLO aanbod mbo-hbo in combinatie met kansrijke beroepen. **PRIORITAIR**
- Er zijn vmbo-mbo challenges ontwikkeld en actief.
- Er zijn mbo-hbo challenges ontwikkeld en actief.
- Beroepsopleidingen participeren in pilotprojecten met skillspaspoorten (skillspaspoort voor Energietransitie in regionale RIF).
- Delen eerste opbrengsten werking skillspaspoort beroepsonderwijs.
- Oplevering praatplaat van regionale aanpak digitale geletterdheid.

# 1 Algemeen

Het MKB onderzoek leven lang ontwikkelen (Rijnconsult Onderwijs, 2023) toont aan dat het concept van een leven lang ontwikkelen (LLO) en een leercultuur een radicale verandering vereist in de manier waarop we denken en handelen met betrekking tot leren. De resultaten van ons onderzoek wijzen erop dat het belangrijk is om te erkennen dat leren een continu proces is dat ons hele leven doorgaat,

en dat we ons moeten concentreren op het ontwikkelen van vaardigheden en kennis op de werkplek, maar ook daarbuiten. Dit vraagt om een mentale verschuiving van het traditionele idee dat leren alleen plaatsvindt in formele educatieve instellingen en slechts een deel van onze jeugdige jaren beslaat, naar het idee van 'leerling blijven'. Het vereist dat we ons aanpassen aan nieuwe technologieën en veranderende

omgevingen en ons blijven ontwikkelen gedurende ons hele werkende leven. Dit betekent dat het belangrijk is om de nadruk te leggen op het ontwikkelen van een cultuur van continu leren en ontwikkeling, waarin zowel werkgevers als werknemers worden gestimuleerd om te blijven leren en zich aan te passen aan veranderende omstandigheden op de werkplek en in de maatschappij.



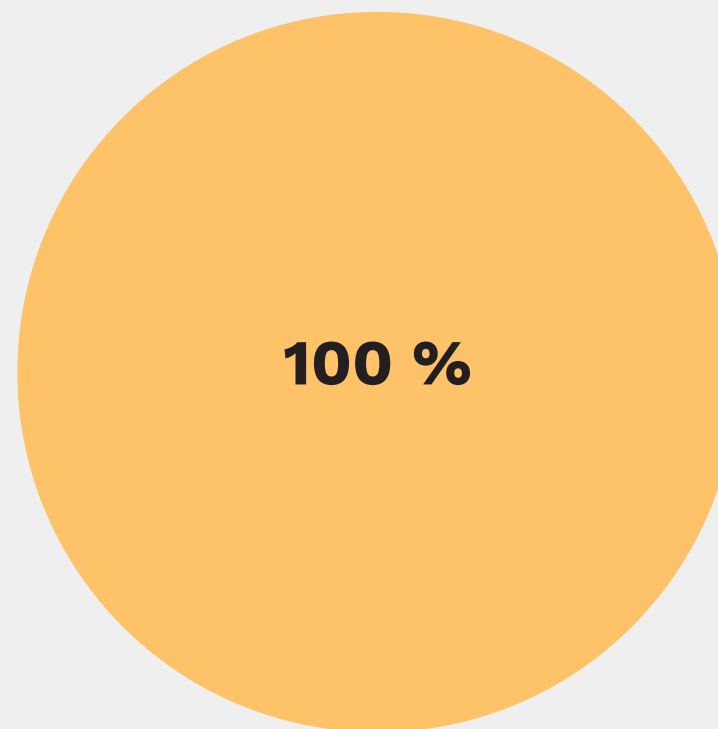
## 2 LLO is geland in het MKB

Uit het exploratief onderzoek dat in 2022 en 2023 is uitgevoerd bij 35 midden en kleinbedrijven met personeel blijkt dat de ondervraagde MKB-organisaties zeer actief bezig zijn met het stimuleren van hun werknemers om zich te blijven ontwikkelen. De ondervraagde bedrijven zeggen zonder uitzondering dat leven lang ontwikkeling (LLO) een speerpunt is.

### Doet uw organisatie aan leven lang ontwikkelen?

35 antwoorden

- Ja
- Nee

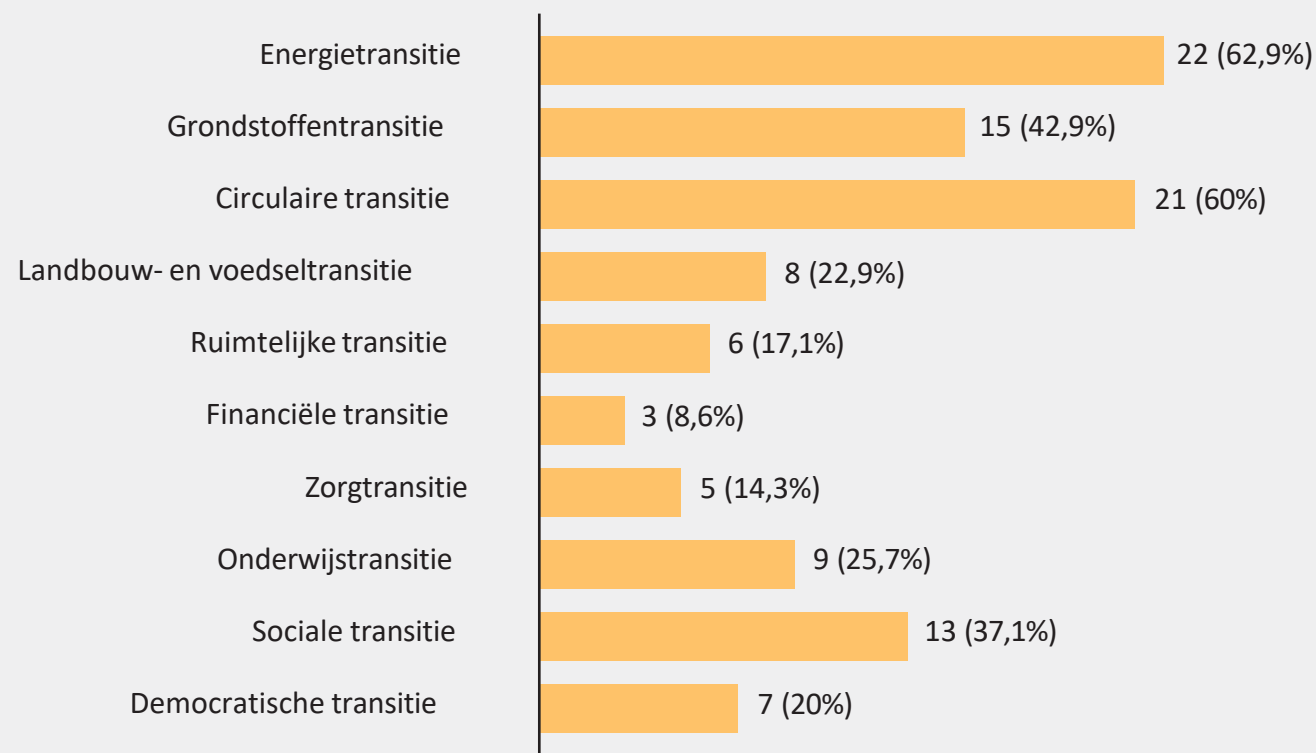


### 3 MKB is transitiegericht

Uit het onderzoek onder MKB-bedrijven wordt duidelijk dat er een verschuiving plaatsvindt in de manier waarop bedrijven hun beleid vormgeven. De resultaten tonen aan dat bedrijven zich steeds meer laten leiden door transitie, waarbij de energie-, circulaire- en grondstoffentransitie het meest genoemd worden. Opmerkelijk is dat ook de sociale transitie steeds meer belangstelling krijgt van de ondervraagde bedrijven. Deze verschuiving naar meer duurzame en sociale beleidsvorming lijkt een onderstroom te zijn die zich langzaam maar zeker manifesteert in het MKB. Het traditionele top-down, verticale en centraal geleide beleidsmodel lijkt daarmee zijn langste tijd te hebben gehad en zal op termijn plaats moeten maken voor meer bottom-up en horizontale beleidsvorming.

#### Aan welke transitie levert uw bedrijf een bijdrage?

35 antwoorden

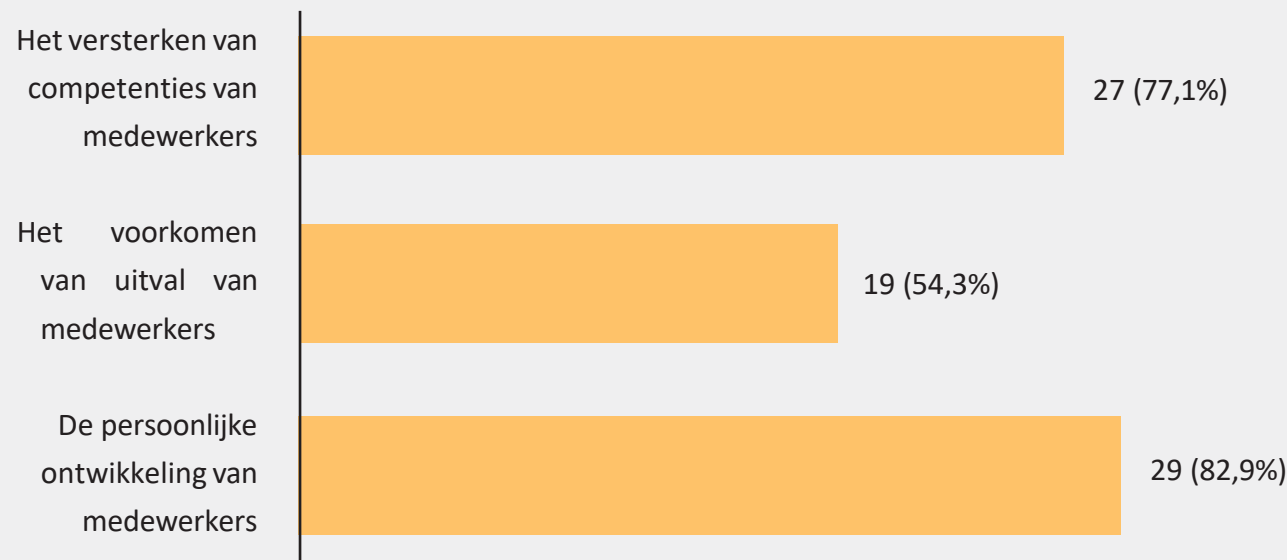


## 4 Mens wordt het vertrekpunt

Het onderzoek onder de verschillende organisaties wijst ook uit dat het concept van een leven lang ontwikkelen verandert. Het gaat niet langer alleen om wat een bedrijf kan bieden aan haar werknemers op het gebied van professionele ontwikkeling, maar ook om persoonlijke ontwikkeling van medewerkers die nodig is om wendbaar en veerkrachtig te zijn in een snel veranderende samenleving. Het lijkt tijd om de focus te verleggen van een 'business-to-business' naar een 'business-to-consumer' benadering, waarbij de persoonlijke ontwikkeling van het individu centraal staat.

### Wat is het belangrijkste doel van leven lang ontwikkelen binnen uw organisatie?

35 antwoorden



## 5 Non-formeel en informeel leren worden belangrijker

Het onderzoek onder verschillende MKB-organisaties toont verder aan dat er steeds meer waarde wordt gehecht aan non-formeel en informeel leren. De bevindingen geven aan dat organisaties inzien dat het belangrijk is om niet alleen te focussen op het formele onderwijs, maar ook op praktijkervaring en vaardigheden die buiten het klaslokaal worden opgedaan. Het benadrukt het belang van een gevarieerde en op maat gemaakte aanpak van leren en ontwikkeling, waarbij non-formeel en informeel leren als belangrijke componenten worden erkend. Dit kan organisaties helpen om beter te voldoen aan de behoeften van hun medewerkers en om bij te dragen aan hun groei en ontwikkeling, en uiteindelijk aan het succes van de organisatie

### Hoe organiseren jullie leven lang ontwikkelen?

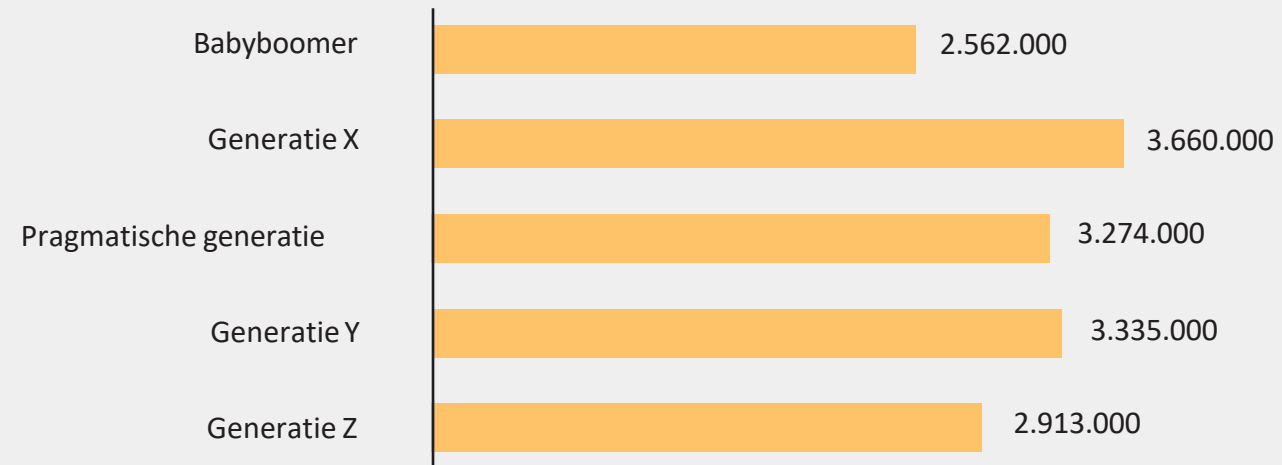
35 antwoorden



## 6 Hou rekening met een multi-generationale arbeidsmarkt

Uit het onderzoek tekent zich ook af dat er behoefte is aan een lerend netwerk voor LLO, waarbij het thema van de multi-generationale arbeidsmarkt vaak wordt genoemd als een kans en uitdaging voor de ondervraagde organisaties. Het is van cruciaal belang dat zowel bedrijven als onderwijsinstellingen aandacht besteden aan de verschillende leerbehoeften en -stijlen van werknemers en studenten van verschillende leeftijden en ervaringen. Deze bevindingen benadrukken het belang van een gepersonaliseerde en inclusieve aanpak van LLO om te zorgen voor een succesvolle en duurzame arbeidsmarkt.

### Arbeidsmarktgeneraties in aantallen

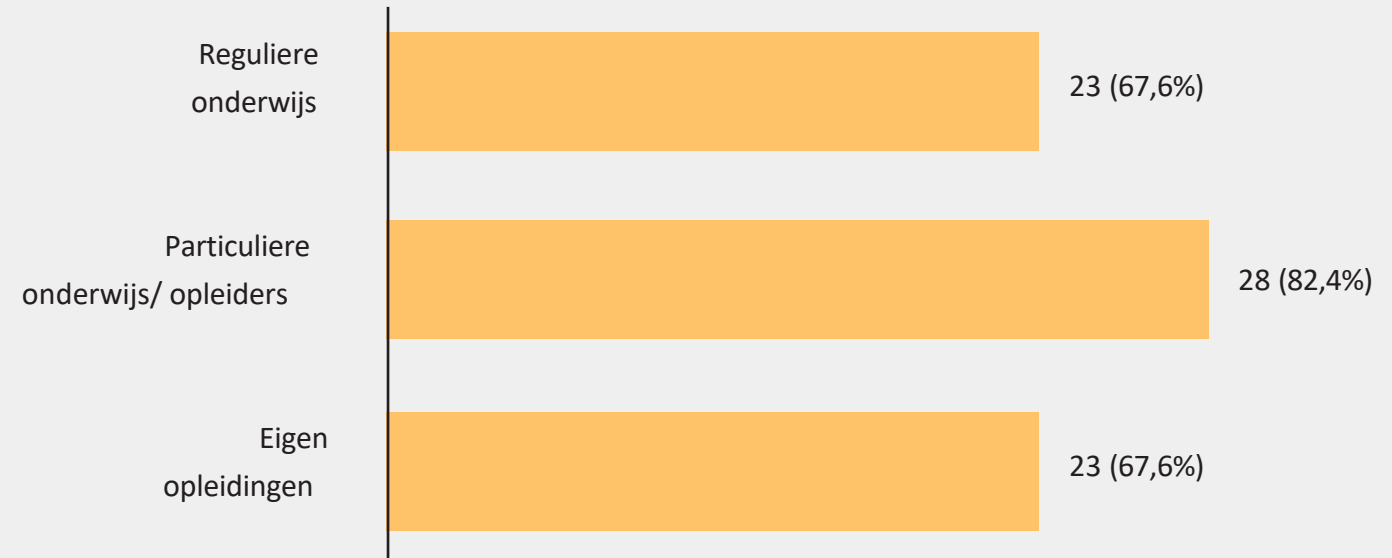


## 7 Rol beroepsonderwijs is cruciaal, maar verandert

Het onderzoek onder MKB organisaties laat tenslotte ook zien dat er een verschuiving plaatsvindt in de perceptie van de rol van regulier onderwijs. De ondervraagden geven aan dat particuliere opleiders steeds meer terrein winnen en dat zij een grotere rol zijn gaan spelen in het opleiden van werknemers. Bovendien blijkt uit de bevindingen dat de ondervraagde bedrijven zelf ook steeds vaker verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden van hun werknemers door eigen opleidingen aan te bieden.

### Met welke opleiders werken jullie?

35 antwoorden





# Reflecties en vragen

TECHNICUS  
ENGINEERING

*Smart  
Technology*



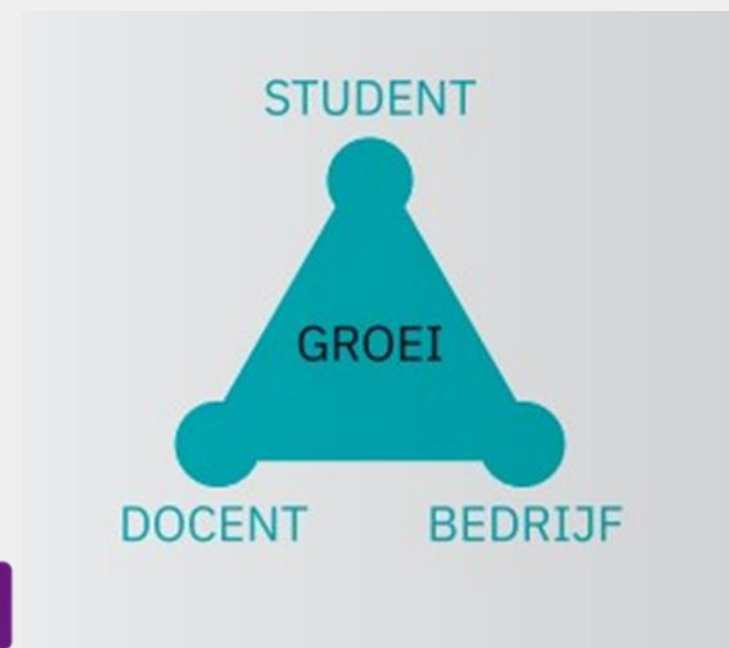
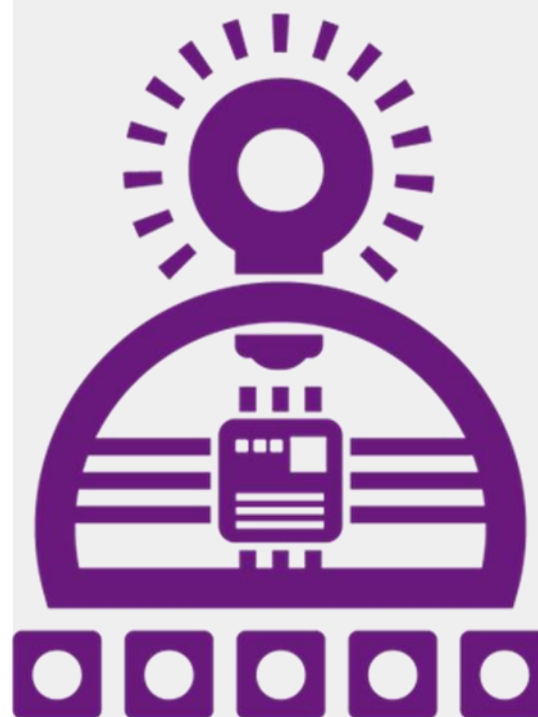
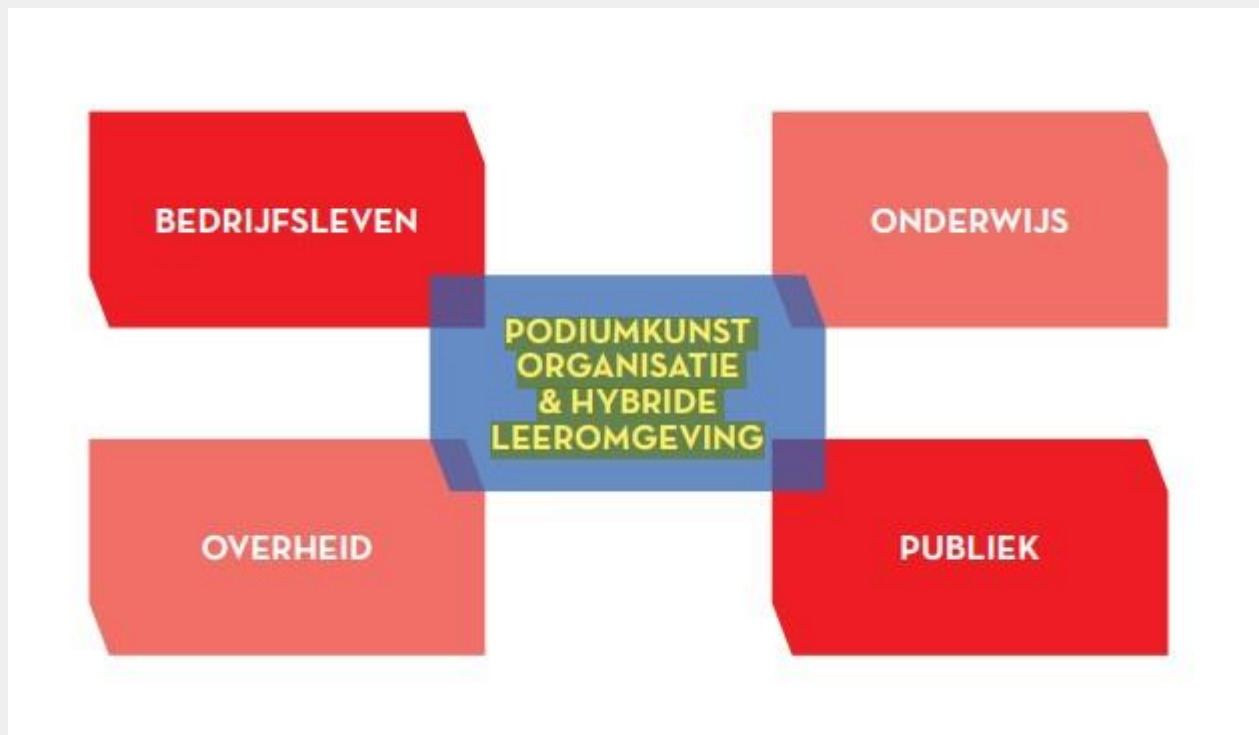
FOCUS OP ACTIVERENDE LEEROMGEVINGEN

**TW**

**curio**

BRAAK  
DOOR

# OPBRENGSTEN RIF DOORBRAAK SAMENGEVAT



# Lesweken

Onderwijsperiode van 9 weken

Elke week 3 klokuren werken aan Task challenges op school/ hybride leeromgeving

Vaktheorie 4x 1½ klokuren in de week, 1,5 uur

Elke week 4 x 1 ½ klokuren Vaardigheidstraining

Generieke vakken op maandagmiddag

Projectmanagement ontwikkeling beroepsproducten KD25898

Open ended challenge in gekozen uitstroomprofiel

2 keuzevakken Digitale vaardigheden en Wiskunde

		MA	DI	WO	DO	FR
1	8.00 - 8.30					
2	8.30 - 9.00					
3	9.00 - 9.30					
4	9.30 - 10.00		VAKKENNIS MECHANICA	VAKKENNIS INDUSTRIELE AUTOMATISERING	VAKKENNIS MECHANICA	TASK
5	10.00 - 10.45					
10.45 - 11.15 PAUZE						
6	10.45 - 11.15		VAARDIGHEIDS - TRAINING MECHANICA	VAARDIGHEIDS - TRAINING INDUSTRIELE	VAARDIGHEIDS - TRAINING MECHANICA	TASK
7	11.15 - 11.45					
8	11.45 - 12.15	ELEKTRO				
9 12.15 - 12.45 LUNCH PAUZE						
10	12.45 - 13.15	NEDERLANDS	OPEN ENDED	PROJECT-MANAGEMENT	OPEN ENDED CHALLENGE	KEUZEVAK WISKUNDE/ DIGITALE VAARDIGHEDEN
11	13.15 - 13.45					
12	13.45 - 14.15	REKENEN				
13	14.15 - 14.45					
14.45 - 15.00						
14	15.00 - 15.30					
15	15.30 - 16.00					





Ontdek de essentiële rol van de driehoeksverhouding tussen docenten, begeleiders en studenten in hybride leeromgevingen. Ingrid Luteijn, HR business partner bij Curio en verantwoordelijk voor het deskundigheidsprogramma, deelt inzichten over de uitdagingen en vereisten van deze dynamische leeromgevingen. Leer waarom soft skills en zowel formele als informele contacten cruciaal zijn voor succesvol functioneren van hybride leeromgevingen.



## De opkomende behoefte aan soft skills in de hedendaagse samenleving

In de huidige maatschappij wordt de term 'soft skills, ook wel bekend als '(inter)menselijke vaardigheden', gebruikt als een overkoepelend concept voor alles wat niet direct meetbare technische vaardigheden omvat. Het concept richt zich doorgaans op iemands vermogen om effectief te functioneren binnen zijn of haar sociale omgeving, samen te werken met anderen, en deze vaardigheden aan te wenden om carriëredoelen te bereiken. Het belang van soft skills neemt gestaag toe, waarbij onderzoek aantoont dat 85 procent van individueel succes afhankelijk is van deze vaardigheden, terwijl 'hard skills' (zoals opleiding, training en IQ) slechts een bescheiden 15 procent bijdragen.



*Driehoeksverhoudingen en soft skills: succesfactoren in hybride leeromgevingen*

BRAAK



# Reflecties en vragen

**Dank  
jullie wel!**