



CoP In De Schoolomgeving

De traditionele onderwijswereld op zijn CoP Verhalen over de weg naar Leren excelleren in een passende leeromgeving

In dit nummer:

Onderwijswereld op zijn CoP	1
Van talen naar communicatievakken	2
Adviseur Michael Elsenbach over Goflex	4
De missie van PML	6
Theo Peters over SBB	7
"In de volgende CoPPiG"	8
"Over CoP"	9

Tijdens een van de zeldzamere warmere zomerdagen van 2021 zat ik met vrienden op een terras en werd me gevraagd hoe het met CoP gaat. Ik barstte los van wat al allemaal is bereikt en vertelde over de belemmeringen en verrassingen van afgelopen Coronajaar, de daarmee gepaard gaande veronderstellingen en de gebruikte flitsen van intuïtie die ons bleven voortstuwten. "Wanneer is het project klaar?" werd me gevraagd.....

Klaar?

CoP probeert geen project te realiseren dat af is als de projectperiode voorbij is. CoP probeert dusdanige waarde te creëren dat de producten en samenwerkingen als vanzelf NOOIT AF zijn! CoPPERS zetten in op het ontwikkelen en door ontwikkelen van een fundamentele kijk op organiseren en samenwerking, waarmee een continue HOE centraal staat. Dat resulteert in een totale ommezwaai van onderwijs tradities in technisch onderwijs op school en daarbuiten. Dus ook naar kruisingen tussen teams en tussen lesvakken, tussen onderwijsaanbieders en tussen locaties.

Lees in deze CoPPiG in het artikel van Niki en Pia bijvoorbeeld hoe het interne curriculum en de teams zich ontwikkelen naar vraagstellingen VAN de student en VAN het bedrijfsleven. Lees daarnaast het verhaal van Michael of dat van Paul, waaruit blijkt dat we steeds meer leren in gezamenlijkheid zowel binnen als buiten de schoolomgeving en met respect voor elkaars eigen identiteit en corebusiness. En lees hoe Theo, vanuit regionale- en landelijke vraagstukken, verankert is op de verbinding van ons onderwijs met het bedrijfsleven. Het creëren van een "Nooit Af" waarde dwingt om onszelf te confronteren met de dynamiek van studenten en docenten, met werknemers en hun bedrijven en met ieders context en cultuur.

In deze CoPPiG 4 een aantal prachtige verhalen van CoPPERS, die de sterke kanten van school en beroepspraktijk combineren tot een nieuwe productieve leeromgeving. Dat kan op onze prachtige nieuwe school op de Arendstraat zijn, maar ook op CHILL, op Chemelot of bij Goflex. Dat wat past!!!

Margot Felix,
Projectmanager CoP

Ook interessant:

- 27 september 2021 hielden we de jaaropening voor alle CoP leden op de Arendstraat.
- Op 6 november kun je de nieuwe onderwijslocatie Arendstraat bewonderen tijdens het Open Weekend.
- Onze redacteur Leon Geelen en onze webmaster Rick Mentzel hebben elders een nieuwe job aanvaard. Super bedankt mannen voor jullie fantastische werk en heel veel succes!
- Op 10 januari 2022 houden we ons eerste fysieke event "De CoPPiG Dag". CoPPiG 5 zal verslag doen van dit jaarlijkse event en komt uit begin februari 2022.



Niet afstraffen wat niet kan, maar belonen wat wel kan”

Van talen naar communicatievakken

De wens om meer uit de communicatievakken te halen leidde binnen het domein Onderzoek & Industrie eind vorig jaar tot een onderzoek. Sommige opleidingen noemden het toen nog Nederlands en Engels, andere opleidingen hanteerden al de term communicatievakken. Die laatste naam geeft al aan dat het niet puur om talen gaat, maar meer om communicatie binnen het beroep en de maatschappij. Vooral de integratie van vak en beroep biedt flinke voordelen: het maatwerk vergroot niet alleen de motivatie van de student, maar de samenwerking tussen de opleidingen Procestechiek, Laboratoriumtechniek en Industrial Engineering zorgt uiteindelijk voor minder werk. Die tijd kan weer ingezet worden voor andere zaken. Okl'er Niki L'Herminez en docente Pia Masius leggen uit hoe het werkt.

Niet verplicht 'ophokken'

'We verwachten veel van het maatwerk', begint Niki. 'Nu moeten alle leerlingen beide vakken voor evenveel uren volgen. Straks beginnen we met nulmetingen en kunnen leerlingen aan de slag gaan binnen hun eigen route. Ze kunnen dan differentiëren in niveau en uren, of zelfs (gedeeltelijke) vrijstellingen krijgen. De uren die daarvoor vrijkomen, kan een student besteden aan andere vakken binnen de opleiding. Zo krijgt de student (onder begeleiding) een stuk regie in handen.'

Student geeft input

'We zijn het onderzoek begonnen met een student enquête', vervolgt Niki. 'We hebben hen onder andere gevraagd wat zij graag willen leren op het gebied van communicatie. Dat leverde voor ons veel bruikbare informatie op. Studenten hebben niet alleen behoefte aan de technische kant van zakelijke communicatie, maar willen ook leren hoe om te gaan met een team en collega's. Hoe geef je op een zakelijke manier je mening, hoe kaart je effectief problemen aan of hoe spreek je collega's op een positief kritische manier aan? Daarnaast willen ze graag een mix van online leren en fysieke lessen. Ook kregen we de tip om lessen op te nemen op video, zodat studenten die er niet zijn dat op een later tijdstip terug kunnen kijken.'



Opleidingen werken samen

'In de samenwerking tussen de drie afdelingen kunnen we niet alles samen doen', vertelt Pia. 'Daarom zijn de vakken verdeeld over drie gebieden: generieke vakken, beroepscommunicatie en algemene communicatievaardigheden. Het beroepsgerichte deel wordt door iedere afdeling zelf ingevuld. Voor het generieke deel en de algemene vaardigheden gaan we opleiding overstijgend samenwerken. De examentraining voor deze opleidingen start komend schooljaar al. Dat zijn we nu aan het voorbereiden. Het deel algemene communicatievaardigheden ontwikkelen we in de loop van volgend schooljaar, zodat we in 2022-2023 kunnen starten.'

Inzetten op expertise en passie

'Het mooie is dat de teams een hoop informatie en kennis met elkaar delen', stelt Niki. 'Ze dromen samen over het gezamenlijke doel: waar willen we naartoe? Docenten zitten er positief in en willen echt stappen zetten om het vak en de student-ervaring te verbeteren. Het biedt collega's ook kansen om in te zetten op hun expertise en passie. Het maatwerk biedt ook mogelijkheden om dingen anders te organiseren. Dat kan er toe leiden dat studenten straks sneller afstuderen.'

We gaan in september meteen differentiëren. Als studenten bij de nulmeting van Luisteren en Lezen het vereiste niveau halen, hoeven ze alleen maar deel te nemen aan het examen. De onderdelen Spreken en Schrijven

moeten ze onderhouden in de examentraining, maar daar kunnen ze vervroegd toetsen.'

Input bedrijfsleven

'We verwachten dat de motivatie bij studenten toeneemt', vertelt Niki. 'Zo voegen we aan de algemene vaardigheden ook maatschappelijk thema's toe. Uit de enquête bleek bijvoorbeeld dat studenten graag willen leren vergaderen. Notulen maken, een agenda samenstellen, werken met een actie- en besluitenlijst, hoe kom je van een discussie naar een besluit? Dat gaan we inbouwen.' 'We willen graag meer samenwerken met het bedrijfsleven', zegt Pia. 'Zij kunnen straks input leveren en aangeven wat zij belangrijk vinden. Bijvoorbeeld het maken van rapportages of het presenteren van

verbetervoorstellen. Dat kan dan onderdeel van het curriculum worden.'

Ruimte zoeken in regelgeving

'De grootste uitdaging zie ik in het effectief organiseren', voegt Niki toe. 'Een andere manier van werken en andere inhoud; dat doen we samen. Andere afdelingen kunnen hier straks hun voordeel mee doen.'

'Als docent spreken de mogelijkheden om dingen samen te ontwikkelen me erg aan', zegt Pia. 'Maar vooral ook dat je de kans krijgt om een vak anders in te richten en zelfs een nieuwe naam te geven. Het is meer dan Nederlands of Engels. We kunnen creatiever zijn. We bieden de studenten herkenbare en eigentijdse modules aan. Niet alleen de standaard sollicitatiebrief, maar ook een portfolio, pitches en online sollicitaties. Dat is toch mooi.'

Eigentijds

'Het is meer van deze tijd', aldus Niki. 'We leren ze straks ook hoe ze met TEAMS moeten omgaan. Niet het technische gedeelte, maar hoe presenteer je jezelf?

“Het onderwijs wordt adaptiever en flexibeler, daar profiteert de student van.”



Welke achtergrond gebruik je? Wat doe je met je intonatie? Gebruik je het handje als je iets wilt zeggen? Dat is echt nieuw. We zien het wel als een groeimodel waar we een aantal jaren voor uit trekken.'

Maatwerk vergroot motivatie

'Het belangrijkste voor mij is dat we het onderwijs flexibeler inrichten', sluit Pia af.

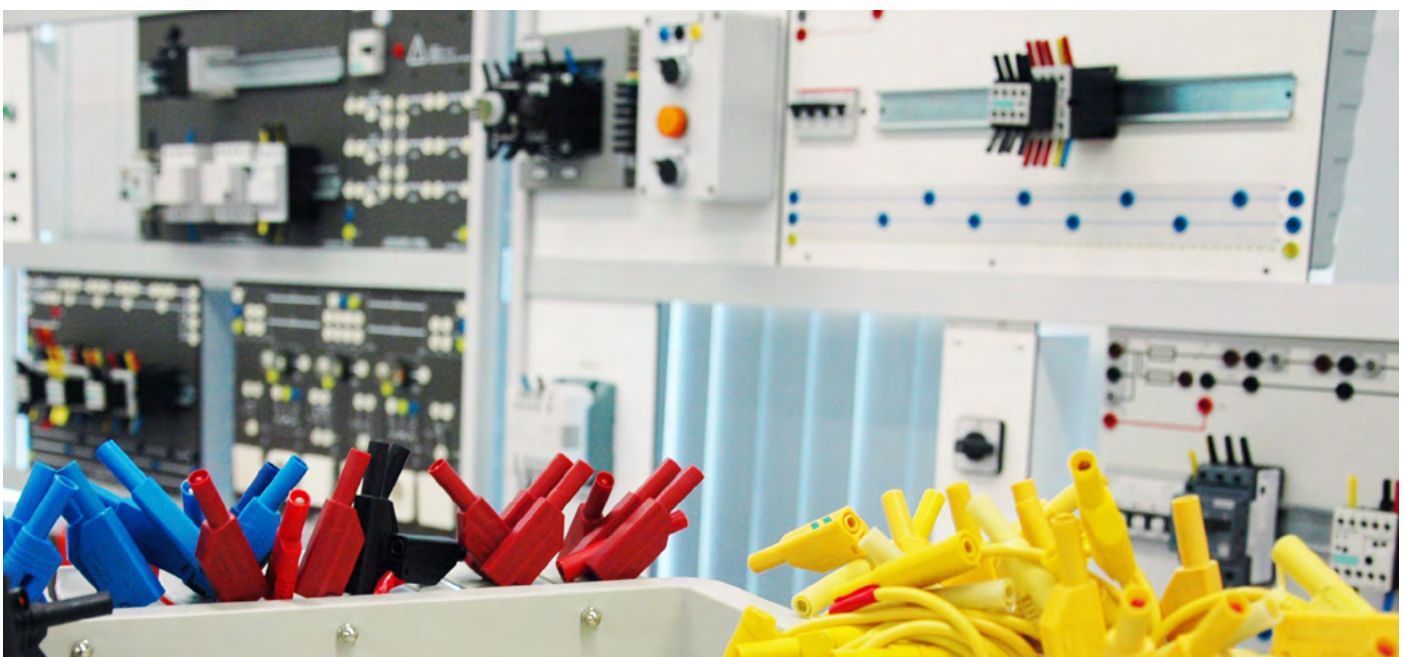
'Maatwerk maakt het vak adaptiever en daar profiteert de student van. We straffen niet af wat iemand niet kan, maar belonen wat hij wel kan. Het vak krijgt daardoor ook net een iets andere positie. De relevantie, het nut is voor studenten een stuk duidelijker en dat motiveert hen weer.

Ik denk overigens dat er nog veel meer mogelijk is. Er zit meer ruimte in de regelgeving dan dat scholen zich

nu realiseren. En soms maken ze er gewoonweg geen gebruik van, bijvoorbeeld door rooster technische redenen. Dat is zonde.'

Tips of vragen voor de redactie?

[Klik hier](#) en stuur een email



“Samen met de scholen kunnen wij iedere doelgroep bedienen”

Adviseur Michael Elsenbach over Goflex



Eigenlijk weten we het allemaal: Limburg is een krimpregio. De vergrijzing neemt alsmaar toe en de Randstad oefent een grote aantrekkingskracht uit op jongeren. Limburgse techniekbedrijven staan dan ook al jaren te springen om goed opgeleide werknemers. De concurrentie is groot, want ze vissen allemaal in dezelfde vijver. De vangst is mager en overbevissing ligt op de loer. Kortom: De tijd dringt.

VISTA college draagt zijn steentje, of beter gezegd zijn visje bij. Samen met bedrijven en ondersteuningsorganisaties als S-BB en PML wordt intensief gewerkt aan een oplossing. Goflex is een van die ondersteuningsorganisaties en nam al eerder deel aan RIF-projecten. Recentelijk trad Goflex toe tot CoP en werd zo de allernieuwste samenwerkingspartner. Adviseur Michael Elsenbach is ervan overtuigd dat CoP helpt om de zoektocht naar oplossingen naar een hoger niveau te tillen. Hij legt uit hoe dat werkt.

Werving en selectie

‘De kansen die CoP biedt kwamen voor ons op het juiste moment’, begint Michael. ‘Goflex wil vooral bijdragen op strategisch gebied: U vraagt en wij leveren. Dat doen we onder andere al in de samenwerking binnen Chemelot met Sitech en Sabic en buiten Chemelot met asset owners zoals Rockwool en Wienerberger en landelijke contractors in industrie en utiliteit zoals Engie, Spie, Heijmans ed. Zo goed zelfs, dat iemand die bij Sitech solliciteert en niet meteen inzetbaar is, op gesprek komt bij ons. We zijn voor Sitech een soort voorportaal voor werving en selectie, omdat wij exact weten wat zij willen.’

Veilig praktijkcentrum

‘Het grote voordeel van Goflex is dat we bij ons Vakwijs trainingscentrum in Stein beschikken over een realistische en volledig functionele praktijkomgeving. Daar staan diverse productielijnen die de vier belangrijkste productieprocessen (druk, niveau, flow en temperatuur) nabootsen, maar volledig op water draaien. Hier kunnen vmbo’ers, mbo’ers, zij-instromers, zittend personeel en sollicitanten op een veilige manier

aan de praktijk proeven. Hier mogen ze ook fouten maken, en dat onthouden ze vaak het langst. Dat kan bij een fabriek uiteraard niet. Daar moet je bijvoorbeeld ook minimaal 18 zijn om toegang

in een hybride leeromgeving en een betere doorstroom naar het HBO samen creëren. In die constructie volgen studenten de eerste 2 jaar een theoretische mbo BOL-opleiding. Zo heb je

elke Goflexer in het kader van het Goflex programma doorlopend extra vakmodules op het eigen trainingscentrum.

Commercieel is geen bedreiging

‘Het is jammer, maar Goflex wordt soms, onterecht, gezien als een bedreiging voor het ROC. We worden gezien als ‘commercieel’. Maar wij zijn absoluut geen bedreiging. Het tegendeel is waar: alle Goflexers worden bij het ROC ingeschreven, de samenwerking op het gebied van opleiden is vanzelfsprekend. Wij leveren dus extra studenten en gelukkig is VISTA college een uitzondering. Ik ben zelf van mening dat scholen af en toe juist wat commerciële mogen denken.’

“We weten het al lang, maar de maatschappij komt soms pas in beweging als het echt pijn gaat doen”



te krijgen. Dan vallen de vmbo’ers al buiten de boot.’

Hybride leeromgeving

‘Scholen werken binnen de kaders van het ministerie’, vervolgt Michael. ‘Voor iedere student en elk diploma krijgen ze geld. Soms is dat een beperkende factor. De kwaliteit van de output; daar zou het over moeten gaan. Ik droom er dan ook van dat we naast de reguliere BBL trajecten niveau 2 t/m 4 echt samen kunnen gaan opleiden

de instroom en de financiering voor het mbo goed geregeld. De volgende twee jaar doen ze de BBL-variant, leren en werken tegelijk en ligt de focus op de praktijk en gaan mogelijk nog door naar het HBO. Goflex kan dan focussen op de werving, ontwikkeling, extra training en coaching. We bieden nu bijvoorbeeld al een Goflex bootcamp aan: Een technisch voorschakeltraject, gericht op basisvaardigheden voor bijvoorbeeld uitvallers van het hbo.’ Daarnaast krijgt

Het systeem is dwingend

‘Ik kom zelf uit Duitsland. Daar werkte ik jarenlang in de techniek als constructiebankwerker. Uiteindelijk trok de combinatie techniek en commercieel me meer. Ik heb veel in het buitenland gewerkt en belandde, via allerlei omwegen, twintig jaar gelden in Venlo. Het beviel me meteen goed, maar ik had geen idee hoe zaken in Nederland werkten. Ik ben ook vanzelf in het

opleiden gerold en merkte direct dat het systeem niet bepaald meewerkt. Ik zag en zie jongeren, ouders, studenten en ook docenten daarmee struggelen. Het systeem dwingt ons om op een bepaalde manier te werken en het is soms niet effectief. Het moet anders. Binnen CoP kunnen we samen met VISTA college nieuwe vormen uitproberen en vervolgens aan de inspectie laten zien dat

“Het verschil tussen de school en de commerciële aanbieder vervaagt”

het werkt. Als dat niet lukt, wordt ons probleem alleen maar groter.’

Grenzen opzoeken en matchen

‘Het opzoeken van de grenzen van het systeem is mijn grootste drive’, besluit Michael. Als het lukt, word ik daar gelukkig van. De uitdaging zit voor mij ook in het vinden van de juiste match van MIO (Medewerker in Opleiding) en bedrijf. De mooiste beloning is dat je een aantal levensfasen van studenten van dichtbij meemaakt. Als een MIO voor het eerst schuchter op gesprek komt, zijn diploma haalt, een relatie krijgt, een huis koopt en vervolgens kinderen krijgt. Jaren later kom je hem tegen en vraagt hij of wij nog een kandidaat voor zijn bedrijf hebben. Dat vind ik prachtig.’



VOOR WIE HET
WIL MAKEN

Goflex ▶▶

Wie is Goflex?

Goflex is als opleidingsbedrijf werkgever en opleider van leerlingen die gedetacheerd worden bij opdrachtgevers. Hiernaast gaan de leerlingen naar het ROC voor het theoretische deel van de opleiding. De opleidingstrajecten zijn toegespitst op mbo opleidingen in de elektrotechniek, installatietechniek, metaal en werktuigbouw. De zeven vestigingen en trainingscentra zijn over heel Nederland verdeeld. Goflex richt zich op het werven, selecteren, opleiden, begeleiden en afleveren van toekomstige vaklieden in de techniek voor de opdrachtgevers, via leerwerktrajecten (BBL). Naast opleiden ligt de focus op begeleiding door coaches en een individuele en persoonlijke benadering.

Het Goflex-programma en het Vakwijs Trainingscentrum in Stein bieden een levensechte leeromgeving die, in combinatie met de coaching/begeleiding, zeer individuele leertrajecten voor jongeren, BBL-deelnemers, maar ook zittend personeel en zij instromers mogelijk maakt. Goflex kan snel inspelen op nieuwe ontwikkelingen zoals Predictive Maintenance, VR en nieuwe onderwijsconcepten (zoals blended learning) en biedt zo een antwoord op nagenoeg iedere opleidingsvraag in de techniek.

Daarnaast probeert Goflex om voldoende instroom in de techniek te creëren. Gezien de sterke terugloop in de beroepsbevolking en sterk toenemende vergrijzing in Zuid-Limburg zal ook het upgraden van zij instromers en het omscholen een steeds belangrijker rol gaan spelen in de continuïteit van de procesindustrie. Door de flexibele aanpak en bijvoorbeeld de modulaire opzet van de opleiding Service & Onderhoud zijn BOL/BBL-combinaties met flexibele instroom het hele jaar door mogelijk.



“Zonder procestechniek zijn de supermarkt-schappen leeg”

De missie van PML

Directeur Paul Jessen is een bevlogen verteller. Zeker als het over Procestechniek & Maintenance Limburg (PML) gaat. Hij legt graag uit hoe PML een bijdrage levert aan het invullen van de vraag naar operators en technicians. Bedrijven zoeken hiervoor niet alleen zij-instromers, maar investeren ook in jong, technisch talent.

Paul is trots op PML: 'Twintig jaar geleden was de vraag naar operators, technicians en laboranten ook al groot. Recruiters bezochten zelfs discotheken om jongeren te werven voor een operator-baan met bbl-traject. We zijn toen gestart met 5 bedrijven die structureel jongeren voor de dagopleiding mbo Procestechniek en Maintenance wilden werven. Inmiddels zijn het er meer dan vijftig.'



Vijver ontwerpen en bouwen

'We hadden al snel door dat we de talenten moesten zoeken in het vmbo, maar daar kenden ze het vak procestechniek niet', begint Paul. 'We besloten samen met vijf bedrijven en het huidige VISTA college en Gilde Opleidingen de zaken provincie breed op te pakken met de eerste Week van de Procestechniek & Maintenance.'

PML wil samen met het mbo de vijver van jonge mensen die kiezen voor de bol opleidingen Procestechniek, Maintenance en Laboratoriumtechniek zo groot mogelijk maken. Bedrijven zoeken operators, technicians en laboranten. Ze zetten het PML-jongeren-traject in naast de werving van uitzendkrachten en zij-instromers, die voornamelijk in de bbl opgeleid worden.'

Vissen met het juiste aas

'Binnen PML werken veel verschillende bedrijven samen', vervolgt Paul. 'Niet alleen uit de chemie, maar ook uit de food, kunststof en de maakindustrie. Onze doelgroep en onze corebusiness zijn met name de vmbo'ers en de havisten die interesse hebben in de mbo opleiding voor operator, technician of laborant. Dat is zeg maar de vijver. Voor de bedrijven is die vijver aantrekkelijk. Daar gooien ze het liefst hun aas uit. Ze komen via de speeddates in contact met afgestudeerden die bij hun passen en andersom. Deze onboarding zorgt ervoor dat studenten zich thuis voelen bij het bedrijf van hun keuze en zich voor langere tijd aan dit bedrijf binden.'

Vraag is groot

'De vraag naar technici is groot. Een voorbeeld. Op dit moment werken in Zuid-Limburg ongeveer 5000

operators. Jaarlijks gaat 4% met pensioen. Dat betekent dat je elk jaar minstens 200 nieuwe operators nodig hebt. Zestig tot zeventig afgestudeerde operators stromen jaarlijks vanuit VISTA college door naar de markt. Je snapt dat we niet zonder zij-instromers kunnen: bakkers, chauffeurs, automonteurs of andere geïnteresseerden die een carrièreswitch willen maken. PML koppelt zij-instromers die zich melden hun cv met motivatiebrief als service door naar de PML bedrijven. Dat levert vaak een baan en, indien nodig, een bijscholingstraject via de bbl op.

Voor de technicians geldt hetzelfde. Zuid-Limburg vraagt jaarlijks 60 nieuwe technicians (onder andere door pensioenuitstroom). Ongeveer de helft van deze vraag vullen we in met afgestudeerde technicians van het VISTA college.'

Ketenaanpak

'PML organiseert geen losse

projecten', stelt Paul. 'We zijn een kleine organisatie (drie medewerkers) en werken met een ketenaanpak in de lijn van kiezen-leren-werken. We voeren al onze activiteiten in het vmbo bewust uit in een complementaire samenwerking van vmbo, mbo en bedrijven. De Week van de Procestechniek & Maintenance is daar het bekendste voorbeeld van. Ruim 800 vmbo'ers nemen deel aan deze week en wie wil krijgt eerst een meeloopdag bij een PML bedrijf en daarop volgend een doe-dag in het mbo aangeboden. Samen met mbo verzorgen we infobijeenkomsten en Open dagen voor vmbo'ers en hun ouders. Voor het mbo organiseren we onder andere gastlessen en sollicitatietrainingen met aansluitende speeddates.'

Aantrekkelijke bedrijven

'We stimuleren jongeren om goed na te denken over hun toekomst. Welk bedrijf past

PROCESTECHNIEK & MAINTENANCE LIMBURG

bij mij? Waar word ik gelukkig? Is dat bij een bedrijf in de chemie, food, kunststof of maakindustrie, bij een groot of klein bedrijf? De PML bedrijven bieden niet alleen baanzekerheid, maar geven bij tewerkstelling ook nog een tegemoetkoming in de studiekosten.'

Samen vergaderen, maar ook doen

'Het PML mes snijdt aan meerdere kanten. Wij helpen

vmbo'ers en havisten bij hun loopbaanoriëntatie en beroepskeuze. Deze instroom heeft positieve gevolgen voor de continuïteit van mbo-opleidingen en dat zorgt weer voor een grotere vijver van technici. PML, VISTA college en Gilde Opleidingen werken goed samen en zijn complementair aan elkaar. We zien het gezamenlijke belang. Wij zijn aanwezig bij de klankbord overleggen met vakdocenten over de inhoud van het

onderwijs en het mbo neemt deel aan de stuurgroep bijeenkomsten met de 50 bedrijven. We zijn partners en delen elkaars zorgen; dat houdt ons scherp.'

Positieve energie

'In het ecosysteem met CoP zijn we een natuurlijke partner van VISTA college', sluit Paul af. 'We vullen elkaar heel goed aan in de ketenaanpak van kiezen-leren-werken. We leren van elkaar en rijden

elkaar niet in de wielen. We zijn elk jaar opnieuw trots wanneer we samen, goed opgeleide jonge mbo operators en technicians afleveren aan de regio, waar ze blijven werken en wonen. Dat geeft veel positieve energie.'

“Wij zijn de smeerolie tussen school en bedrijf”

Theo Peters over SBB

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) ontstond door de fusie van de 'oude' kenniscentra voor het mbo. De mbo-sectoren zijn verdeeld over acht afzonderlijke marktsegmenten. Een van de belangrijkste taken van SBB is het erkennen van de mbo-leerbedrijven onder het motto 'de stagiair de beste stageplek en het bedrijf de beste stagiair'. Theo Peters werkt bij SBB als senior adviseur praktijkleren voor de afdeling Techniek & Gebouwde Omgeving. Hij legt uit wat SBB betekent voor het mbo in de regio.

Wettelijke taak

'Op regionaal niveau heb ik contact met de techniekscholen', begint Theo. 'Zo kwam ik ook in aanraking met CoP. SBB heeft een wettelijke taak. De student haalt pas een diploma als hij de theorie beheerst en hij de overstap kan maken naar de praktijk. Dat laatste doet hij als stagiair bij een erkend leerbedrijf. Het erkennen van een leerbedrijf is een van onze wettelijke taken. Daarnaast stellen wij de kwalificatiedossiers samen en ontwikkelen we concepten als de mbo-certificaten en de praktijkverklaringen. En, niet onbelangrijk, we leveren veel data over de kansen op stages en werk. We clusteren daarvoor de cijfers die we krijgen van het UWV en het CBS.'

Ondersteunen bij erkenning

'We zien onszelf als de smeerolie tussen de scholen en de praktijk', stelt Theo. 'Om onze taak goed uit te

**“Mijn drive?
Leerlingen krijgen de beste praktijkopleiding met uitzicht op een baan en bedrijven beschikken nu en in de toekomst over de vakmensen die ze nodig hebben”**

kunnen voeren, bezoeken we uiteraard de bedrijven. Maar in de plooiën van dat werk doen we nog veel meer. We kijken naar de kwaliteit en we ondersteunen de bedrijven waar nodig. Om erkend leerbedrijf te worden gelden een aantal eisen. Allereerst moet het beroep uit te voeren zijn: Je kunt immers niet een kappersstage bij een technisch bedrijf uitvoeren. Daarnaast kijken we ook naar de praktijkopleider: Wat is dat voor iemand, is hij goed geschoold en beschikt hij over de juiste competenties? We ondersteunen de begeleiders met webinars en kennisbanken (klik hier voor meer informatie over scholing voor praktijkopleiders).'

We vullen elkaar aan

'CoP focust in eerste instantie op de Chemelot bedrijven', vervolgt Theo. SBB had daar al intensieve contacten lopen. Maar, wij beperken ons niet tot Chemelot. Voor VISTA college is, voor de langere termijn, ons netwerk over de diverse sectoren natuurlijk uiterst interessant. Het opent makkelijk allerlei deuren. Wij beschikken over een aantal middelen voor praktijkopleiden. Die combineren we met de middelen van de scholen. Zo biedt VISTA een aantal workshops voor praktijkopleiders en wij (gratis) vanuit onze wettelijke taak de kwaliteit van de praktijkopleiders te bevorderen. Het een is niet beter dan het ander. We vullen elkaar aan.'



Goede begeleiding is essentieel

'Ik sluit namens SBB ook aan verschillende CoP-innovatietafels, maar dan vooral als specialist, adviseur en ondersteuner. Als ik bij de bedrijven op bezoek ga, benadruk ik vooral dat je het praktijk opleiden er niet zomaar even bij kunt doen. Een goede begeleiding binnen het bedrijf geeft direct een positieve invloed op het keuzeproces van studenten. Ook zien we in ons werkveld dat beroepen veranderen. Ook dat heeft impact op het bedrijfsleven, de werknemers en docenten én studenten. Veranderende technologieën en zaken als digitalisering zijn niet meer weg te denken uit de wereld om ons heen. Lerende organisaties en lerende mensen zijn nodig om de concurrentiekracht van bedrijven te behouden



en in te spelen op de dag van morgen. We willen mensen opleiden zodat zij deel kunnen blijven nemen aan een zich ontwikkelende arbeidsmarkt. Dat betekent dat praktijkleren van toepassing is bij de begeleiding van studenten maar ook van werkenden/zij-instromers.'

Communicatie met de werkvloer

'Het is een serieuze zaak. Daar moet je echt op investeren en tijd voor vrij maken wil je je concurrentiepositie als bedrijf behouden. Tussen de bedrijven zijn er nog grote verschillen in aanpak en daar is veel winst te halen. Daarom brengen we tijdens de bedrijfsbezoeken CoP structureel onder de aandacht. Zij zien ons als serieuze partner. Het maken van concrete afspraken is in de praktijk nog wel eens lastig. Afspraken op managementniveau dalen

niet altijd af naar de werkvloer. Dat is een serieuze hobbel. Daarom is het goed dat wij ook ons verhaal kunnen doen op de werkvloer.'

Serieuze uitdaging

'Voor de toekomst ligt er een serieuze uitdaging. Het wordt steeds moeilijker om goed gekwalificeerd technisch personeel te vinden, dat ook nog eens over de juiste competenties beschikt. De realiteit van nu is dat bedrijven over meer dan voldoende opdrachten beschikken, maar dat ze moeten inkrimpen vanwege een personeelstekort. De mensen die wel voor de techniek kiezen, moeten we dus koesteren, want we hebben ze heel hard nodig.'

"Hoe vullen we die vijver?"

'De techniekbedrijven, of het nu metaal of procestechiek

is, vissen allemaal in dezelfde vijver, maar de kweek van nieuwe vissen loopt flink achter. Als je kijkt naar de demografische ontwikkelingen en de uitstroom binnen de technische bedrijven, dan ontkomen we er niet aan om ook buiten Nederland personeel te werven.

We zien wel dat, door de coronacrisis, veel medewerkers uit andere sectoren zijn overgestapt naar de techniek. Toch zullen we blijvend aandacht moeten besteden aan de loopbaankansen die er zijn en de fantastische ontwikkelingen in onze sector(en).

Mbo-certificaten

'Het zal dan ook niet als een verrassing komen dat "Een leven lang ontwikkelen" een van onze speerpunten is', vertelt Theo. 'zowel op de landelijke SER agenda binnen SBB, maar ook binnen de regio en de bedrijven. Daarom zetten we momenteel stevig in op de mbo-certificaten en praktijkverklaringen. Hiermee wordt het voor zij-instromers mogelijk om

snel aan de slag te gaan. Dat willen de bedrijven ook graag. De certificaten zijn stapelbaar en in te wisselen voor een diploma (klik hier voor meer informatie over de certificaten). Voor sommige mensen is het halen van een diploma of mbo-certificaat een brug te ver, daarvoor bieden we praktijkverklaringen aan.

Complex spanningsveld

Bij scholen blijven we proberen om de arbeidsmarkt-relevantie van bepaalde opleidingen onder de aandacht te brengen', sluit Theo af.

'De markt vraagt werknemers in een bepaalde richting, de school wil studenten opleiden en de student wil het liefst zijn hart volgen. Dat is een complex spanningsveld. SBB brengt daarin een stuk transparantie aan.'

In de volgende editie van CoPPIG "CoPPIGE Dag"

Staat het event CoPPIGE Dag centraal. CoPPIG doet in woord en beeld verslag van de activiteiten en ervaringen.

De volgende editie van CoPPIG verschijnt eind januari 2022.



Sharing our passion for knowledge

Bezoekadres:

Vista college
Arendstraat 12
Ruimte B3.29
6135 KT Sittard-Geleen

E-Mail:

info@communityofpracticelimburg.nl

Website:

www.communityofpracticelimburg.nl

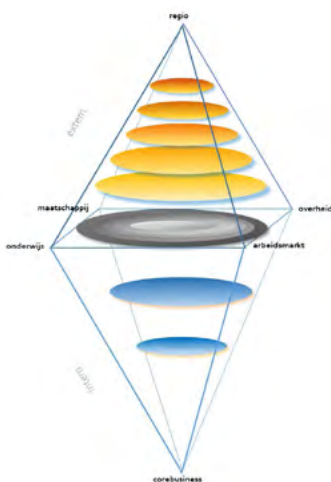
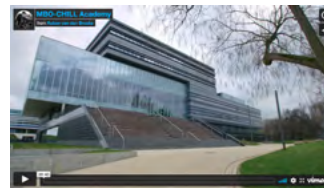
Colofon:

Opmaak: Rick Mentzel
Teksten: Leon Geelen



CoP pioniert om een Limburgs Ecosysteem van Leren en Werken te realiseren op het chemische gebied. In gezamenlijkheid nemen de partners daarmee verantwoordelijkheid voor de vraagstukken van de regio op het gebied van aansluiting onderwijs met arbeidsmarkt. Binnen CoP worden, samen met CHILL en Zuyd, antwoorden op problematieken door krimp, ontgroening, vergrijzing, maar ook antwoorden op ambitievraagstukken, zoals de voorgenomen Limburgse circulaire economie gezocht. Daarbij staat enerzijds aanstormend en zich continu ontwikkelend technisch talent centraal en anderzijds de integrale real-life-beroepssituatie als het uitgangspunt van leren. Maar ook bij de teams Laboratoriumtechniek, Procestechiek en Industrial Engineering van VISTA college zelf is sprake van vergaande samenwerking in een ecosysteem op de Arendstraat, waarvoor gezamenlijke curriculumvernieuwing, nieuwe leervormen en methodieken nodig zijn. CoP opereert dan ook op het grensvlak van binnen en buiten, verbindt alle partijen en is sterk verankerd met de identiteit van de core business.

Klik op de afbeelding om het filmpje te bekijken :



De PPS CoP werkt samen met VISTA college (de teams Laboratoriumtechniek, Procestechiek en Industrial Engineering), CHILL, Zuyd Hogeschool, Provincie Limburg, Chemelot Campus, Anqore, PML, Arlanxeo, Borealis, DSM, Fibrant, OCI Nitrogen, SBB, Sabic, Sitech en Vynova aan innovaties die antwoorden geven op regiovraagstukken. CoP doet dit op het grensvlak van de samenwerking, maar met veel aandacht voor verankering in de core. Het doel van CoP is het realiseren van een ecosysteem voor lerend werken en werkend leren.

Om het ecosysteem te realiseren beweegt CoP zich als een satelliet van innovatie in de regio Limburg en richt zich op:

Curriculumvernieuwing:

Flexibele en modulaire leer- en ontwikkel-paden. Generalistische en specialistische leer- en ontwikkel-paden en maatwerk in leer- en onderwijsaanbod.

Nieuwe leervormen en methodieken:

Voor getrap, duaal, leer-loopbaan, initieel en post-initieel leren, aangepaste student- en praktijkbegeleiding.

Leven Lang ontwikkelen:

Versneld opleiden, zij-instroom, upgrading, ombuigen niet succesvolle arbeidskrachten m.b.v. een validatiesysteem voor leer-vormen en skills.

Contextrijke infrastructuur:

Inspirerende leeromgevingen CHILL, Chemelot, Arendstraat en nieuwe business-modellen.

Learning community:

Samenwerking mbo-hbo lectoraat, netwerkvorming en kenniscirculatie, circulaire hub en circulaire economie.

Grow together