

Praktijkvoorbeelden samenwerking bekostigde hogescholen en werkgevers

Avans Hogeschool	2
Centres of Expertise	5
Christelijke Hogeschool Ede	8
Fontys Hogescholen	10
Haagse Hogeschool	13
Hanzehogeschool	15
Hogeschool van Amsterdam	21
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	24
Hogeschool Utrecht	29
Hogeschool Zeeland	31
NHL Stenden Hogeschool	32
Saxion Hogeschool	34
Windesheim	39
Zuyd Hogeschool	40

Avans Hogeschool

1. Associate degree Mechatronica

De samenwerking tussen de opleiding Associate Degree en het bedrijfsleven is gericht op het versterken van de toepassingen in de praktijk en levert een sterke operationele impuls op. De verzorging van deze praktijktoepassing en de benodigde theoretische ondersteuning vindt plaats bij CSi in Raamsdonksveer en bij Bosch Rexroth in Boxtel. De samenwerking wordt ondersteund door de FME, participerende bedrijven krijgen een financiële vergoeding van FME.

CSi is trendsetter op het gebied van palletiseertechnologie en één van Europa's meest toonaangevende palletising en product handling producenten, gespecialiseerd in end-of-line verpakking- en palletiseersystemen. Zij zijn al heel lang samenwerkingspartner van Avans in de opleiding Mechatronica. CSi verzorgt mechatronicavakken zoals embedded programming, object georiënteerd programmeren en C++. Voor de samenwerking met Avans Deeltijd, maakt CSi gebruik van een mobiele robot van FANUC voor onderwijstoepassingen. FANUC Robotics Europe, S.A. is het Europese hoofdkantoor van het Japanse FANUC Ltd., een wereldwijde leverancier van robots en industriële automatisering.

Bosch Rexroth B.V. is een bedrijf dat onderdeel is van de divisie Industrial Technology van Robert Bosch GmbH, met 350.000 medewerkers wereldwijd. Bosch Rexroth Nederland heeft ruim 800 medewerkers, met het hoofdkantoor in Boxtel. De samenwerking met Bosch Rexroth betreft de module industrial automation (besturingstechnieken en plc programmeren. Bosch Rexroth stelt haar faciliteiten en trainers/docenten ter beschikking en de module wordt verzorgd op de locatie van het hoofdkantoor in Boxtel.

Yaskawa, zakelijk partner van CSi en Bosch Rexroth, participeert ook in het onderwijs van Avans deeltijd Mechatronica. Hiervoor stelt zij haar nieuwste robot toepassing ter beschikking inclusief de bijbehorende opleidingsbenodigdheden (software en trainingsmaterialen). Dit voor de toepassing van de module software ontwerp en industriële robots. Na succesvolle afronding van de module ontvangen de studenten tevens een trainingscertificaat van Yaskawa.

Bij de module mechanical engineering worden medewerkers van CADMES betrokken. Zo zijn er specialisten op de afzonderlijke vakdisciplines en specialisten in het systeemdenken en -ontwerpen bij de opleiding betrokken. Dit zijn zowel vaste docenten als parttime docenten uit de beroepspraktijk, die de interactie met het beroepenveld continue impulsen geven. Gastdocenten van innovatieve bedrijven en kennisinstellingen brengen op alle locaties van deze opleiding de actuele stand der techniek in, zodat altijd wordt aangesloten op de actualiteit van het innoverende vakgebied.

2. SwitchZ, HBO-Verpleegkunde in samenwerking met zorginstellingen

Onder de naam SwitchZ werkt de Academie voor Deeltijd van Avans Hogeschool samen met de zorgorganisaties Thebe, Riethorst Stroomland, Prisma en de Wever in de opleiding HBO-Verpleegkunde. De bestuurders van de instellingen hechten groot belang aan deze samenwerking, vanwege de tekorten in de zorg. De zorg voor de patiënt vraagt om steeds meer kennis en vaardigheden van de verpleegkundige, met inzet van een optimale mix van mbo- en hbo-gediplomeerde verpleegkundigen. Voor het hbo-traject is hierbij de doelgroep hbo-geschoolde medewerkers in verwante studies die zich willen omscholen tot hbo-verpleegkundige.

Uitgangspunt daarbij is de in de regeling flexibel hoger onderwijs geboden ruimte om de opleidingen flexibel in te richten. De Academie voor Deeltijd heeft deze regeling gebruikt om een verdiepingsslag te maken. Het gaat in dit traject over het opleiden van zijinstromers in een verkort hbo-traject verpleegkunde, gebaseerd op het cliëntgericht leren vanuit de praktijk. Concreet gaat het om het ontwikkelen en toepassen van de volgende elementen van flexibilisering:

- hanteren van eenheden van leeruitkomsten;

- leerwegaafhankelijke toetsing en beoordeling;
- een passende blend van online leren, werkpleklernen en contactonderwijs;
- flexibele leerroutes voor wat betreft inhoud, vorm, plaats, tijd, toetsing en tempo;
- methoden/instrumenten voor validering van resultaten van leren buiten de opleiding.

In samenwerking en co-creatie bieden de zorginstellingen en Avans de studenten passende ondersteuning, waarbij leren op de werkplek nadrukkelijker deel uitmaakt van de flexibele opleidingstrajecten. Dat leidt tot efficiëntie voor de student (integratie werk- en opleidingstijd), draagt bij aan het werk van de student als werknemer en sluit aan op de vraag van de werkgever. Deze co-creatie en partnerschap maken het traject onderscheidend. Avans Hogeschool en SwitchZ geven hiermee vorm aan het inrichten van toekomstbestendige partnerschappen en ontwikkelen gezamenlijk een flexibel onderwijs de scholing van medewerkers en docenten.

3. Elektrotechniek

Avans hogeschool werkt samen met bedrijven uit de energiesector als Enexis, Strukton, Spie, RWE, Stedin, Joulz, Delta, Aliander, Hoppenbrouwers en Wolter & Dros aan het versterken van de deelname aan opleidingen, de snelheid van het aanbieden van actuele scholing en het vernieuwen van de inhoud van de opleiding op het gebied van klimaat, energietoepassingen en industriële automatisering.

Het gaat in deze publiek-private samenwerking om inzet op de volgende zaken.

- Collectieve inzet van kennis, mankracht en bedrijfsscholen. Meerdere installatiebedrijven hebben zich al aangemeld voor een volledig hernieuwd traject met aandacht voor de energietransitie. Inmiddels heeft Stedin 10 kandidaten aangemeld voor de opleiding elektrotechniek.
- Gezamenlijke marketingcampagne gericht het bevorderen van instroom/werving van kandidaten voor bedrijven
- Doorontwikkeling van een op de marktbehoefte afgestemde modulaire opleiding elektrotechniek, passend in de veranderende energie- en installatiesector.

4. Bosch Transmission Technology

Bosch is een wereldspeler op het gebied van mobiele transmissietoepassingen, fabrieksautomatisering en procesindustrie-engineering. De Bosch Groep heeft in Nederland 18 vestigingen met meer dan 3.800 medewerkers en productielocaties in Tilburg, Boxtel, Deventer, Weert en Schiedam.

Het werven van technisch geschoold personeel wordt voor Bosch steeds moeilijker en de instroom van afgestudeerden vanuit regionale opleidingen wordt minder. Bosch ziet de samenwerking met Avans als een kans en noodzaak om bij te dragen aan een beter imago van de maakindustrie in Nederland en aan een betere aansluiting tussen de opleiding en de behoeften van het bedrijfsleven. Ook is er behoefte aan scholing van het zittend personeel. Het gaat daarbij om een modulair aanbod, waarbij aansluitend het behalen van een diploma Associate degree/Bachelor degree tot de mogelijkheden behoort.

Bosch betaalt de deelname aan diverse technische opleidingen voor medewerkers. Werk en inkomen en het aanleren van hands-on vaardigheden staan centraal in de opleidingstrajecten. Werkstudenten worden betrokken bij projecten en daarbij ondersteund vanuit zowel Avans als Bosch. Roosters worden zodanig afgestemd dat studeren en werken optimaal kan worden gecombineerd. Welke studie ook wordt gevolgd, Bosch biedt een stageplek. Zowel voor de Associate, bachelor- als masteropleiding biedt Bosch in dit samenwerkingsverband bovendien diverse afstudeeropdrachten aan, gericht op technisch onderzoek en innovatievraagstukken in meerdere disciplines.

5. Defensie en verkorte opleidingen HBO-Bedrijfskunde, Bestuurskunde en Integrale Veiligheid

Om het voor defensiepersoneel aantrekkelijker te maken zich tijdens en na hun defensieloopbaan te blijven ontwikkelen heeft de Nederlandse Defensie Academie (NLDA) samenwerking gezocht met een aantal hogescholen, waaronder Avans. Fred Kuipers, programma manager NLDA geeft aan dat het doel is dat deze hogescholen gezamenlijk optreden in een pilot waarin verkorte trajecten worden verzorgd voor 200 officieren. Hierbij wordt ook gewerkt aan een gezamenlijke aanpak gericht op het vergroten van de mogelijkheden om kennis en vaardigheden die elders zijn opgedaan te verzilveren, zodat (intersectorale) mobiliteit wordt vergemakkelijkt en de opleidingsduur kan worden verkort. Inmiddels participeren 47 officieren in de verkorte HBO programma's van Avans.

Centres of Expertise

In een Centre of Expertise werken één of meerdere hogescholen samen met met bedrijven, overheden en andere publieke en maatschappelijke organisaties. Er wordt gewerkt aan maatschappelijke uitdagingen door samen te onderzoeken, innoveren en experimenteren. Hierbij wordt recht gedaan aan de drie uitgangspunten voor de centres: initieel onderwijs, post-initieel onderwijs en praktijkgericht onderzoek met het oog op innovatie. Dat gebeurt op basis van publiek-private of publiek-publieke cofinanciering. Daarmee draagt een centre bij aan verschillende doelstellingen: het realiseren van een goede aansluiting tussen onderwijs, onderzoek en de (beroeps)praktijk, het ontwikkelen en ondersteunen van innovatieve professionals, leven lang ontwikkelen, het ontwikkelen van nieuwe kennis en het versnellen en vergroten van het innovatievermogen van alle partners in het samenwerkingsverband.

Momenteel zijn er 37 Centres of Expertise, verdeeld over allerlei sectoren en regio's, met een breed en divers palet aan activiteiten en speerpunten. Met hogescholen is in het Sectorakkoord hbo afgesproken dat zij zich committeren aan de voorzetting van Centres of Expertise binnen een sectorbreed kader dat momenteel in verenigingsverband wordt vormgegeven. Naast het ondersteunen van bestaande centres starten hogescholen ook nieuwe centres.

Een aantal voorbeelden van samenwerking rond het opleiden van medewerkers vanuit de samenwerkingsverbanden in de Centres of Expertise.

1. Sustainable Electric Energy Centre of Expertise (HAN-SEECE)

De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) werkt in SEECE, het centre of expertise voor duurzame elektrische energie, samen met partners aan het aanjagen van innovatie, de zorg voor voldoende arbeidscapaciteit en het omzetten van kennis in financieel haalbare producten en diensten.¹

SEECE heeft ongeveer 40 partners en deelnemers, zoals:

- Allego
- Arcadis Nederland B.V.
- BAM Techniek B.V. - Regio Oost
- Bosch Thermotechniek B.V.
- Bredenoord Aggregaten B.V.
- Clean Mobility Center
- Coöperatie Onderwijs en Duurzame Energie (CODE)
- Dekra Certification B.V.
- DS Smith Packaging
- Duratherm Nederland B.V.
- Elestor B.V.
- HAN Innovatiehubs
- Hero Balancer
- IA Groep B.V.
- Info Support
- InnovatieHUB IIME (Innovatie In Mobiliteit & Energie)
- Innovatiehub IPKW / Greenhouse
- Lagerwey
- Linthorst Techniek B.V.
- NN Netherlands B.V.
- OutSmart B.V.
- PinkRF
- Qconcepts Design & Engineering B.V.

¹ Zie ook: www.seece.nl

- VAPA-Apeldoorn
- Wattsun Pop-up power
- RCT Achterhoek en Liemers
- RCT Gelderland (Arnhem, Nijmegen en Rivierenland)
- RCT Stedendriehoek
- Graafschap College en CIVON
- ROC A12
- ROC Aventus en Clean Tech Centre
- ROC Nijmegen
- ROC Rijn IJssel
- verschillende hogescholen en universiteiten

Een voorbeeld van samenwerking in het kader van het scholen en opleiden van medewerkers is de 'Power Minor'. Deze 'Power Minor' maakt deel uit van het reguliere curriculum, in de vorm van een verdiepend keuzedeel voor voltijd en deeltijd studenten. De 'Power Minor' wordt daarnaast sinds een aantal jaren succesvol aangeboden als 'Power Course' voor werkenden uit het bedrijfsleven, met name omdat het totale elektriciteitsnet aan de orde komt. Daarom is de cursus ook geschikt voor netwerkbedrijven als Liander, Enexis en Stedin. De inhoud is samen met TenneT ontwikkeld. Ook in de uitvoering hebben TenneT, 2 andere hogescholen en andere SEECE partners een belangrijke rol, in de vorm van (gast)lessen, excursies, casuïstiek etc.

2. Fontys Open Learning Labs

Fontys en enkele toonaangevende hightechbedrijven uit Zuid-Nederland zijn gestart met Open Learning Labs, om de kennis en vaardigheden van professionals in de technieksector up to date te houden. Binnen de Open Learning Labs worden open online onderwijsmaterialen ontwikkeld en (offline) labsessies georganiseerd, om het geleerde in de praktijk te brengen. De inhoud sluit aan bij de behoeften van bedrijven en medewerkers in de topsectoren High Tech Systems and Materials (HTSM) en Agrofood.

De leertrajecten richten zich (vooralsnog) op de volgende gebieden:

- Robotics
- Additive manufacturing / 3D-printing
- Agro-mechatronica

De Open Learning Labs worden ontwikkeld door het Fontys Centre of Expertise HTSM, samen met toonaangevende (mkb-)bedrijven uit de regio, zoals The Art of Robotics, Additive Industries, HiT, Blue Engineering, Fleuren Boomkwekerij, KMWE, AAE, Smart Robotics en Shapeways.

De aanpak die wordt gehanteerd is enerzijds het laagdrempelig beschikbaar stellen van e-learning lesmateriaal (online modules) op het gebied van High Tech en anderzijds het organiseren van praktijkervaring in labs (offline-sessies). De e-learning modules voor drie vakinhoudelijke gebieden (Agro-Mechatronica, Robotica, 3D-printing) zijn sinds juni 2018 beschikbaar. Er zijn cross-overs met Paramedische opleidingen (Radio-echografie), Agro-Mechatronica (sensortechnologie in de Agro/food sector), Additive Manufacturing (3D-printing en Powderbed Fusion) en Robotica (Robotarmen, mobiele robots en binnenkort Flexible Manufacturing). In november zal er een module Inleiding Big Data komen en er zijn plannen voor een module Servitization.

3. Automotive Centre of Expertise (ACE)

ACE is het kenniscentrum voor toegepast automotieve onderzoek en onderwijs. Hierin werken de Automotive Instituten van de Hogeschool Rotterdam, Fontys Hogescholen en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en het bedrijfsleven samen. Een nieuw ACE-initiatief is de ACE Academy, mede gesteund door EFRO/Provincie Brabant. De ACE Academy hanteert een vraaggestuurde aanpak en is opgezet vanuit de idee van communities: groepen bedrijven die gezamenlijk gebruik maken van de trainingsfaciliteiten van een groot bedrijf in de regio, zoals VDL Nedcar, oude en jonge medewerkers die elkaar wat te melden hebben, verschillende

onderwijsvormen etc. De scholing is zowel technisch inhoudelijk van aard als gericht op persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Er worden langdurige en korte cursussen verzorgt, waarbij ook gebruik wordt gemaakt van modules van hbo-opleidingen en van opleidingen van bedrijven.

In het Automotive Center of Expertise werken de genoemde hogescholen samen met:

- netwerkorganisaties en vertegenwoordigers van het Automotive bedrijfsleven, zoals:
 - AutomotiveNL (automotivenl.com)
 - RAI vereniging (raivereniging.nl)
- bedrijven uit de Automotive sector, zoals:
 - Altran
 - Arval
 - Bosch Transmission Technology
 - B-Style
 - DAF trucks
 - Defenture
 - Edag
 - Hyster-Yale Group
 - Inalfa roof systems
 - Mitsubishi Turbocharger and Engine Europe
 - Pon
 - Punch Powertrain
 - RDW
 - Royal Nooteboom Group
 - Sensata
 - Valeo Service
 - VB-Airsuspension
 - VDL groep
 - Ventura Systems
 - Viro Engineering
- overheden (provincies en gemeenten):
 - Platform Bèta Techniek
 - Provincie Noord-Brabant
 - Provincie Gelderland
 - Gemeente Helmond
 - Gemeente Arnhem

Christelijke Hogeschool Ede

1. Deventer Ziekenhuis

De Christelijke Hogeschool Ede (CHE) werkt samen met het Deventer Ziekenhuis om verpleegkundigen op te leiden in de opleiding HBO-Verpleegkunde. Het Deventer Ziekenhuis laat deze medewerkers door de CHE opleiden, omdat de toegenomen complexiteit van het werk hbo-niveau vraagt van verpleegkundigen. Er nemen 20 verpleegkundigen van het Deventer Ziekenhuis deel aan de opleidingstrajecten, die in samenwerking tussen CHE en het Deventer Ziekenhuis zijn ontwikkeld. Het Deventer Ziekenhuis is ook betrokken bij de ontwikkeling van de online leeromgeving die wordt gebruikt. Daarnaast wordt in de opleidingstrajecten gebruik gemaakt van leren op de werkplek, waarover goede samenwerkingsafspraken zijn gemaakt. De CHE en het Deventer Ziekenhuis evalueren de opleiding regelmatig en ontwikkelpunten worden in overleg opgepakt. Er zijn afspraken gemaakt over instroom van nieuwe groepen verpleegkundigen twee keer per jaar (in januari en september).

2. Leger des Heils

Het Leger des Heils en de CHE werken samen rond het opleiden van medewerkers van het Leger des Heils in de Associate Degree-opleiding Pastoraal Werk. Per jaar worden 10 medewerkers van het Leger des Heils opgeleid door de CHE. In de opleiding wordt gewerkt met werkend leren, zodat de context van de werkomgeving in de opleidings- en leeractiviteiten wordt geïntegreerd en benut. Het traject wordt op locatie van het Leger des Heils verzorgd.

3. Zorginstellingen Tiel

De CHE werkt samen met Ziekenhuis Rivierenland Tiel, Zorgthuiscentra De Betuwe, Vitras STMR, en SZR om medewerkers van deze zorginstellingen op te leiden in de opleiding HBO-Verpleegkunde. Het gaat daarbij zowel om het verhogen van het opleidingsniveau van verpleegkundigen (van mbo naar hbo-niveau) als om het opleiden van studenten om ze te behouden voor (de zorginstellingen in) de regio. Op dit moment worden 12 mensen opgeleid en er is sprake van groeiende belangstelling doordat er meer bekendheid voor dit initiatief is gekomen.

Binnen de opleiding wordt zoveel mogelijk gewerkt met werkend leren, onderwijs op locatie, leerteams, een specifieke 'Tielgroep' voor studenten en stages bij de partners in de keten. De ervaringen zijn positief en de CHE gaat de ervaringen in deze samenwerking met zorginstellingen benutten voor nieuwe samenwerkingsverbanden met werkveldpartners in andere regio's.

4. ICT Valley

ICT Valley staat in het teken van samenwerking tussen een groot aantal ICT bedrijven, onderwijsinstellingen en ICT professionals.² Samen met ROC Hoornbeeck en ROC A12 werkt de CHE voor werkgevers uit de ICT-sector in de regio aan het opleiden van medewerkers. Het gaat daarbij voor wat betreft de CHE om de bachelor en de Associate degree-opleiding ICT. Werkgevers participeren omdat ze medewerkers willen die passen in hun profiel: hbo-opgeleide medewerkers die in staat zijn om de brug te slaan tussen de klant en de applicatie. Om dat te realiseren werkt de CHE ook nauw samen met werkgevers bij het bepalen van de inhoud van de onderwijsprogramma's. In de Ad-opleiding worden nu 12 medewerkers opgeleid.

De ICT-bedrijven participeren in gastlessen en in de stuurgroep van het project en hebben een actieve rol in netwerkbijeenkomsten waarin de stand van zaken rond de opleidingen wordt besproken. Er zijn ook twee bedrijven die lokalen huren naast de ICT opleidingslokalen en daardoor zichtbaar en benaderbaar zijn voor studenten.

² Voor meer info zie: <https://www.ictvalley.nl/>

Daarnaast zit ook het Westerduin Talent in het gebouw van de CHE, dat verbindingen heeft met bedrijven op allerlei niveaus en bijdraagt aan matching van ICT- medewerkers. Ook studenten die voortijdig de studie verlaten kunnen daarmee geholpen worden aan een passende plek mogelijk binnen een ICT-bedrijf.

Fontys Hogescholen

1. Associate degree Engineering

In het werkveld bestaat een grote vraag naar professionalisering en blijvende ontwikkeling van medewerkers in de breedte van het engineeringdomein. De Ad Engineering speelt hier op in en geeft de volwassen student de mogelijkheid om werken en leren te combineren en zich te ontwikkelen in zijn vakgebied.

Het programma van de Ad Engineering kenmerkt zich door een hoge mate van praktijkgerichtheid. De student werkt vanuit zijn eigen werkomgeving aan de modules. De student bepaalt zijn eigen leertempo en kiest zelf zijn projecten. De opleiding schetst de kaders waaraan de projecten dienen te voldoen en de student zoekt, in samenspraak met opleiding en bedrijf, een geschikt project. Doel hiervan is om leervragen te genereren, zodat de theorie direct kan worden toegepast in de praktijk en de student direct de noodzaak van de theoretische component herkent. Doordat de student zelf zijn project kan kiezen ervaart de student daarnaast een hoge mate van eigenaarschap, hetgeen de leereffecten en studieresultaten positief beïnvloedt.

De opleiding Ad Engineering is in februari 2018 gestart. Er nemen op dit moment 15 studenten deel aan de opleiding en de verwachting is dat in februari 2019 20 nieuwe studenten zullen instromen. Momenteel nemen medewerkers van de volgende bedrijven deel aan de opleiding:

- VDL ETG
- VDL Kunststoffen
- VDL Systems
- VDL PMB UVA
- VDL Lasindustrie
- VDL-apparatenbouw
- Q Fin Quality Finishing
- Trespa International BV
- VH Vertical Packaging
- Interat TC
- Votex Bison

Studenten geven aan dat de flexibele opzet prima aansluit bij hun behoeften. Met name de directe toepassing van theorie in de praktijk van de werksituatie spreekt de student aan. Voor de bedrijven is het van groot belang dat medewerkers zich verder professionaliseren. Verdergaande automatisering, robotisering en de enorme innovatiesnelheid spelen hierbij een grote rol. Bedrijven geven aan dat er veel behoefte is aan een opleiding als deze Ad-Engineering enorm is. Naast de flexibele insteek, waarderen bedrijven het dat de studenten al na enkele weken een verbeterde professionele houding in de bedrijven etaleren. Daarnaast introduceren de studerende werknemers nieuwe methodieken, vaardigheden en kennis de bedrijven.

Omdat 80% van het leren buiten de hogeschool en voor een groot deel in het bedrijf gebeurt, is een stevige verankering van de samenwerking tussen bedrijf en opleiding noodzakelijk. Daarom is een gedegen coachingstraject ingericht en worden de bedrijven met regelmaat bezocht. Ook vindt regelmatig overleg plaats met de bedrijfsbegeleiders in het kader van evaluatie en doorontwikkeling.³

2. Bachelor Logistics Management, specialisatie Customs & Trade Management

Ook het programma van de bachelor Logistics Management kenmerkt zich door een hoge mate van praktijkgerichtheid. De student werkt hier eveneens vanuit zijn eigen werkomgeving aan de

³ Voor meer info zie: <https://fontys.nl/Professionals-en-werkgevers/Opleidingen-en-cursussen/Engineering-Associate-degree.htm>

modules. De afgestudeerde kan werkzaam zijn bij de Belastingdienst (Douane) en logistieke bedrijven die zelf de mogelijkheid hebben om douanezaken af te handelen.

Fontys heeft deze opleiding in samenwerking met de Douane, Evofenedex, FENEX en TLN ontwikkeld, om te voorzien in de behoefte aan hbo-opgeleide douaneprofessionals. Studenten worden opgeleid tot logistiek manager, met als specialisatie douane en trade compliance. Bedrijven en Belastingdienst geven aan dat de behoefte aan een dergelijke opleiding groot is, zeker gelet op de naderende Brexit. Deze opleiding is dan ook in nauwe samenwerking met de Belastingdienst ontwikkeld en met financiële ondersteuning van de Topsector Logistiek. Klankbord bij de ontwikkeling is hier het Overleg Douane Bedrijfsleven (ODB) geweest.

In september 2018 is de opleiding gestart met een pilotgroep van 14 studenten: 10 medewerkers van de Belastingdienst (Douane) en 4 medewerkers uit het bedrijfsleven (DB Schenker, Rotterdam World Gateway (RWG), Omron en Nedcargo Forwarding). Door deze mix van studenten die bij de douane werken en studenten uit het bedrijfsleven vindt er ook kruisbestuiving plaats tussen beide groepen.

3. Traject tot docent Produceren, Installeren en Energie (PIE) voor het vmbo.

De Lerarenopleiding Technisch Beroepsonderwijs van Fontys Hogescholen participeert in verschillende samenwerkingsverbanden die in het teken staan van het opleiden van docenten voor het (v)mbo.

In het traject tot docenten Produceren, Installeren en Energie (PIE) wordt samengewerkt met vmbo-school het Hub van Doornecollege in Deurne. Sinds augustus 2016 wordt er in het vmbo gewerkt met nieuwe beroepsgerichte profielen, waaronder PIE. In dit professionaliseringstraject worden vmbo-docenten opgeleid om bevoegd les te geven binnen het profiel PIE.

Er kan worden gekozen voor een volledig traject of voor een maatwerktraject. Bij een maatwerktraject wordt gestart met een intakeprocedure, op basis waarvan wordt vastgesteld welke eenheden/modules de docent gaat volgen. Het professionaliseringstraject start ieder half jaar en kent op dit moment 22 deelnemers. De partners hebben de intentie om de samenwerking uit te breiden.

4. Bijscholingsminor 'Vakdocent in het vmbo-profiel Dienstverlening en Producten'

Fontys heeft in samenwerking met de Hogeschool Utrecht, Hogeschool van Amsterdam, Windesheim, Aeres, SG Newton, Carmel College Salland en Houtens en met het Platform Dienstverlening en Producten een bijscholingsminor 'Vakdocent in het vmbo-profiel Dienstverlening en Producten' ontwikkeld. In deze minor kunnen docenten van vmbo-scholen een bevoegdheid behalen voor dit profiel. Op die manier draagt het project bij aan het voorzien in voldoende, bevoegde docenten voor het vmbo.

De minor kan in zijn geheel of als maatwerktraject worden gevolgd. Op basis van een intakeprocedure wordt het maatwerktraject opgesteld. De bijscholingsminor Dienstverlening en Producten is in februari 2017 van start gegaan en er nemen jaarlijks 7 à 8 groepen van 20 personen aan deel.

5. Fieldlab 2

In 2016 is in de regio Zuid-Oost Nederland een pilot gestart naar aanleiding van het rapport 'Circulaire carrières op een grenzeloze arbeidsmarkt'. In Fieldlab 2 is een aantal regionale partners als netwerkorganisatie aan de slag gegaan met het bieden van een opleidingsinfrastructuur met optimale flexibiliteit en maatwerkroutes, met als doel de regio Zeeland te voorzien in de behoefte aan voldoende en kwalitatief goede docenten in het technisch beroepsonderwijs.⁴ Fontys werkt

⁴ Zie ook: <https://www.youtube.com/watch?v=NLwSup0TSQ8&feature=youtu.be>

hierbij samen met diverse vo- en mbo-scholen, bedrijfsleven en vakbachelors in het hoger onderwijs.

In verschillende kleinschalige samenwerkingsprojecten is eerst ervaring opgedaan met het bouwen van een modulaire infrastructuur, het vormgeven van *learning on the job* en het ontwerpen van leermodules vanuit de bedrijven.

Eén van de opbrengsten van Fieldlab 2 is het 'Hybride opleiderstraject en PDG' van Fontys PTH, ZAOS en Scalda. Doel van dit traject is mensen uit het technisch bedrijfsleven in de regio Zeeland te interesseren voor en op te leiden als docent in het mbo bij Scalda. Het kan daarbij gaan om medewerkers die part time instructeur of praktijkdocent worden in het mbo, maar ook om medewerkers van bedrijven die een rol als gastdocent gaan vervullen. Het doel is 10-15 mensen per jaar op te leiden. Het investeringsfonds van de provincie Zeeland draagt ook bij aan de kosten.

6. Scholingstraject 'Hybride techniekopleiders'

Op basis van adviezen vanuit het Techniepact Zeeland is in Zeeland het project 'Hybride techniekopleiders' gestart. Het doel van het project is te zorgen voor voldoende opleiders voor het technisch beroepsonderwijs in Zeeland en meer praktijkervaring binnen het onderwijs te brengen. 'Hybride' betekent dat het gaat om mensen die zowel in de praktijk van het technisch bedrijfsleven als in het technisch beroepsonderwijs werkzaam zijn. De focus in het project is gelegd op werving en opleiding van mensen die werkzaam zijn in het Zeeuwse cluster Industrie & Maintenance. Zo worden de human capital agenda van dit cluster en de zorg voor continuïteit in het technisch beroepsonderwijs met elkaar verbonden.

7. Samenwerkingsverband Fontys Lerarenopleiding – Academische Opleidingsscholen

Een Academische Opleidingsschool (AOS) is een netwerk van scholen en opleidingen die samenwerken aan het opleiden en professionaliseren van docenten.⁵ Fontys participeert in de AOS-West-Brabant en de Zeeuwse AOS (ZAOS) in een intensieve samenwerking in het project Versterking Samenwerking Lerarenopleidingen en Scholen.

In een academische opleidingsschool wordt 40% van het curriculum van de lerarenopleiding ontwikkeld en uitgevoerd op de opleidingsschool, waar de docent les geeft. Ook doen studenten en docenten van de deelnemende scholen onderzoek naar de lespraktijk van hun eigen onderwijs. Jaarlijks zijn er zo'n 1.400 collega's betrokken als werkplekbegeleider, schoolopleider of docentonderzoeker. Op iedere opleidingsschool werken gecertificeerde schoolopleiders en werkplekbegeleiders.

Een academische opleidingsschool begeleidt ook beginnende docenten draagt bij aan de doorlopende professionalisering van meer ervaren collega's. De academische opleidingsscholen maken daarnaast hun onderwijsonderzoek breed toegankelijk via presentatiedagen en op het online platform Script! Ook docenten en onderzoekers buiten de AOS publiceren op Script!

⁵ Zie ook: https://www.omo.nl//werken-en-leren-bij/leren-bij/academische-opleidingsscholen/cDU486_Academische-opleidingsscholen.aspx

Haagse Hogeschool

Futureproof Retail

De Haagse Hogeschool is de trekker van een consortium van 23 samenwerkende organisaties in het project Futureproof Retail, dat gesteund wordt door de Stichting Detailhandelfonds. In dit project wordt onderzoek gedaan naar manieren om de retail toekomstbestendiger te maken en wordt de opgedane expertise landelijk gedeeld en verspreid.

In het project Futureproof Retail wordt onderzocht welke competenties/skills retailers moeten hebben om nu en in de toekomst blijvend succesvol te zijn. Hoe zien de 21st century skills (de competenties die alle professionals nu en in de toekomst nodig hebben) er concreet uit vanuit het perspectief van de specifieke uitdagingen in de retail? Aan welke vaardigheden hebben ondernemers en medewerkers zelf behoefte? Dit wordt onderzocht in zogeheten retail labs in Den Haag, Rotterdam, Delft, Zwolle en Roermond. Daarnaast wordt onderzocht welke concrete handvatten aangereikt kunnen worden voor de ontwikkeling van de nieuwe skills bij retailers. Daarbij ligt de focus op verkennen wat er werkt bij retailers en het samen met hen ontwikkelen en testen van tools.

Een concreet voorbeeld betreft winkelcentrum Mariahoeve in Den Haag. Daar werken onderzoekers en 30 hbo-studenten samen met de winkeliers aan het in kaart brengen en ontwikkelen van toekomstbestendige skills bij (in dit geval) kleine wijkwinkeliers.

De Haagse Hogeschool heeft hier expertise in opgebouwd vanuit het lectoraat Innovation Networks. In het retail lab Den Haag wordt samengewerkt met ondernemers door bijvoorbeeld ICT-studenten te koppelen aan startende retailers om te kijken welke tools zij nodig hebben. Het lectoraat Duurzame Talentontwikkeling van De Haagse Hogeschool heeft daarnaast veel kennis over het ontwikkelen van nieuwe skills. Door samen met de doelgroep in lokale labs na te denken over de toekomstvisie van retail komt een overzicht van de benodigde skills tot stand. Hierin is De Haagse Hogeschool verantwoordelijk voor de coördinatie en tooling, en werkt zij samen hierbij met Hogeschool Rotterdam en andere hogescholen en mbo's, met het MKB op maar ook met het grootwinkelbedrijf.

Door het inzetten van het landelijke hbo Retail Innovation Platform kunnen meer labs aansluiten en worden de resultaten van de retail labs gedeeld en landelijk opgeschaald. De oprichting van zowel het landelijk hbo platform als de living lab-aanpak is mede voortgekomen uit de Retailagenda en de aanjagende rol van de gemeente Den Haag op het thema innovatie.

Partners in het project Futureproof Retail zijn:

- De Haagse Hogeschool
- Hogeschool Rotterdam
- Hanze Hogeschool
- TMO Fashion Business School
- ROC Mondriaan Den Haag
- ROC Mondriaan Delft
- Gilde Opleidingen
- Gemeente Den Haag
- Gemeente Rotterdam
- Gemeente Delft
- Gemeente Zwolle
- Gemeente Roermond
- Gemeente Zoetermeer
- Gemeente Leidschendam/Voorburg
- Kamer van Koophandel
- De Reactor
- De Bijenkorf

- CBL
- Salesforce
- FNV
- Inretail
- Thuiswinkel.org
- Vakcentrum

Hanzehogeschool

1. Leergang Mechatronica

De Hanzehogeschool heeft in samenwerking met het Innovatiecluster Drachten een speciale leergang Mechatronica ontwikkeld. De leergang is in nauwe samenspraak met mensen uit de praktijk opgezet, om een goede aansluiting te waarborgen. De eerste lichting van acht medewerkers van bedrijven als Neopost Technologies, Philips, Delta Instruments en BD Kiestra hebben in juni dit jaar hun diploma van de leergang in ontvangst genomen. Deze bedrijven hebben hun medewerkers aan de leergang Mechatronica laten deelnemen om ze actuele kennis op het gebied van Mechatronica te laten opdoen, die ze kunnen toepassen in de praktijk van het bedrijf.

Afhankelijk van de functie leren de medewerkers analyseren, ontwerpen, realiseren, beheren, managen, adviseren en professionaliseren. „En het mooie is dat dit zowel in de collegebanken gebeurt als in de praktijk“, vertelt programmamanager Joost Krebbekx van Innovatiecluster Drachten. Zo stimuleren de high tech bedrijven hun medewerkers om zichzelf verder te ontwikkelen in hun vak. De modules die de technici krijgen aangeboden sluiten dan ook goed aan bij hun ervaring. „Met zorg hebben we samen met de Hanzehogeschool enkele modules uit de HBO-bachelor programma gekozen en ingevuld.“ De leergang is aangepast aan de vraag van de bedrijven en de studenten.

Deelnemers aan de leergang kunnen vervolgens instromen in een verkort traject van de bacheloropleiding.

2. Academie voor Sociale Studies en Ambiq

Hanzehogeschool werkt samen met Ambiq, een instelling voor de behandeling en begeleiding van kinderen en (jong) volwassenen met een licht verstandelijke beperking en bijkomende problematiek, aan het opleiden van medewerkers. In 2017/2018 zijn 10 medewerkers van Ambiq ingestroomd in de gemodulariseerde en geflexibiliseerde deeltijdopleiding Bachelor Social Work. MBO geschoolde medewerkers van Ambiq krijgen in hun werk te maken met complexere vraagstukken en de eis tot opname in het register van Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ). Daarom wil Ambiq in totaal 40 mbo-geschoolde medewerkers opleiden op hbo-niveau, inclusief de registratie Jeugd- en gezinsprofessional van SKJ.

De studenten van Ambiq zijn, vanwege hun werkervaring, in de gelegenheid gesteld de versnelde route van de deeltijdopleiding te volgen, dat wil zeggen dat ze in 3 jaar het bachelordiploma kunnen behalen. Enkele studenten die daarvoor in aanmerking kwamen zijn daarnaast in de gelegenheid gesteld leeuwegonafhankelijk aan te tonen de leeruitkomsten van de propedeusemodule de Professionele Relatie te beheersen. Dit doen ze aan de hand van een portfolio met bewijsstukken uit hun ervaringspraktijk en een criterium gericht interview. Deze studenten kunnen de opleiding versneld in 2 ½ jaar doorlopen. De ervaring leert dat de 2 ½ jarige route tot nu toe voor slechts een enkeling is weggelegd. De ambitie van de opleiding is waar mogelijk en wenselijk verder te flexibiliseren.

3. Convenanten met bedrijven en instellingen

Bij de Hanzehogeschool heeft de samenwerking met het werkveld ook geresulteerd in een structurele en strategische samenwerking op bestuurlijk niveau met een aantal werkveldpartners.

Doel van deze vorm van samenwerking is onder meer dat het werkveld en de Hanzehogeschool elkaar versterken in hun directe bedrijfsvoering. Ook de maatschappelijke of regionale relevantie van de samenwerking speelt daarbij een belangrijke rol: wat geven de partners vanuit de samenwerking terug aan de maatschappij, de regio en/of de regionale arbeidsmarkt?

Zo kan het werkveld de Hanzehogeschool versterken op het terrein van onderwijs en onderzoek en bijdragen aan een nauwere aansluiting van het onderwijs op de ontwikkeling en vraag van de arbeidsmarkt. De samenwerking levert voor bedrijven en instellingen bijdragen op aan het oplossen van (kennis)vraagstukken waar zij mee worstelen.

De samenwerking in de convenanten is over de volle breedte van de Hanzehogeschool ingestoken en strekt zich altijd uit over opleidingen van meerdere schools, centres of expertise en innovatiewerkplaatsen. Het gaat hier ook altijd om meerdere projecten en vraagstukken waar langdurig de samenwerking met elkaar in wordt gezocht vanuit de hierboven beschreven invalshoek.

De samenwerking met deze partners kent dus verschillende invalshoeken en vrijwel altijd ligt daar ook een vraag om, vanuit krapte op de arbeidsmarkt of vanuit verandering van de arbeidsmarkt en/of de eigen organisatie, medewerkers adequaat te scholen, duurzaam inzetbaar te houden of hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Een overzicht van de bedrijven en instellingen waarmee dergelijke convenanten zijn gesloten.

Samenwerkingspartner	Samenwerking
Univé Noord-Nederland	<p>Doel van samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De maatschappelijke welvaart in de noordelijke regio door middel van kennisdeling en andere vormen van samenwerking vergroten. - Door verdieping samenwerking de profilering van beide instellingen versterken. <p>Samenwerking onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De HG is preferred supplier daar waar het gaat om individuele bachelor, post-bachelor, masteropleidingen en maatwerkopleidingen voor medewerkers van Univé N-NL. - De programmamanagers van de HG en Univé N-NL zullen opleidingsbehoeften van Univé N-NL in kaart brengen en een hierop afgestemd meerjarig opleidingsprogramma ontwikkelen. - Univé N-NL verzorgt gastcolleges door gekwalificeerde medewerkers. - Univé N-NL biedt hoogwaardige stages en afstudeeropdrachten voor studenten in verschillende disciplines, multidisciplinaire honoursprojecten voor studenten, onderzoeksopdrachten voor kenniscentra en hoogwaardige praktijkcasussen voor voltijdcurricula aan en de HG biedt hierop professionele begeleiding aan.
Rabobank Stad en Midden-Groningen (RSMG) + Rabo Learning Center	<p>Doel van samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De maatschappelijke welvaart in de noordelijke regio door middel van kennisdeling en andere vormen van samenwerking vergroten. - Door verdieping samenwerking de profilering van beide instellingen versterken. <p>Samenwerking onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scholing lokaal – werkgebied RSMG: <ul style="list-style-type: none"> o HG is preferred supplier maatwerktrainingen o HG krijgt mogelijkheid productontwikkeling te doen afgestemd op lokale behoefte RSMG. - Scholing regionaal: <p>Het stimuleren van het contact tussen lokale Rabobanken en de HG via het platform HRM waarin 5 noordelijke lokale Rabobanken zijn vertegenwoordigd. RSMG draagt HG voor bij thema's of onderwerpen waar HG informatie over kan geven of een rol in kan spelen. De productmanager HG neemt actief periodiek contact op met HR-adviseurs regionale Rabobanken.</p> - Scholing landelijk: <p>HG is preferred supplier. Alle relevante opleidingen staan in de</p>

	<p>leerplanner. Via 'Rabobank Click2Learn' hebben medewerkers van de Rabobank toegang tot een brede selectie van opleidingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Projecten, stage-, afstudeer- en honoursopdrachten: Verzoeken voor projecten, stages-, afstudeer- en honoursopdrachten worden bij RSMG door HG op Blackboard van de HG geplaatst. - Gastcolleges: optimaliseren van vraag en aanbod van gastcolleges.
<p>Samenwerking Noord (daaraan gelieerd IT Academy Noord-Nederland)</p>	<p>Doel van samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beide organisaties bundelen de krachten in hun inspanningen om de ICT-arbeidsmarkt en innovatieve kracht van Noord-Nederland te versterken. Ze streven naar het behoud en verder ontwikkelen van ICT-werkgelegenheid in Noord-Nederland en het behoud van IT-talent in Noord-Nederland. <p>Samenwerking onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partijen werken samen in het ontwikkelen en aanbieden van opleidingen, her- en bijscholing, - Hiertoe is in 2014 de IT Academy Noord-Nederland opgericht. De IT Academy N-NL is onderdeel van de Hanzehogeschool Groningen en wordt mede mogelijk gemaakt door de Rijksuniversiteit Groningen en de Gemeente en Provincie Groningen en Samenwerking Noord. Zij zet zich in voor een hoogwaardige, gezonde en evenwichtige ICT arbeidsmarkt in Noord-Nederland door middel van onderwijs, onderzoek en het verbinden van netwerken. - Medewerkers die binnen het ICT-domein werkzaam zijn worden gezamenlijk getraind via de IT-Academy N-NL. De IT-Academy N-NL brengt samen met het team van Samenwerking Noord de opleidingsbehoefte van de aangesloten organisaties in kaart en ontwikkelt en organiseert opleidingen die zowel kennisachterstanden wegwerken als kennisvoorsprongen creëren. - De HBO ICT-deeltijd van de Hanzehogeschool Groningen is samen met SN volledig vernieuwd en nauwer aangesloten bij de behoeften van de ICT arbeidsmarkt. - Vanwege de grote urgentie is door de Hanzehogeschool met het werkveld de minor (bachelor) Cybersecurity ontwikkeld. - Er zijn met het werkveld sinds 2014 door de IT Academy tientallen cursussen en trainingen ontwikkeld en aangeboden. - Inmiddels zijn meer dan 1500 professionals en werkzoekenden van meer dan 140 verschillende organisaties geschoold door de IT-Academy N-NL.
<p>DUO</p>	<p>Doel van samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In Noord-Nederland is een ontwikkeling gaande van ontgroening en vergrijzing met grote gevolgen voor de toekomstige arbeidsmarkt. Beide partijen hebben vanuit hun functie een rol in de noordelijke Economie hierin een maatschappelijke taak en een organisatiebelang. Samenwerken versterkt de maatschappelijke bijdrage van beide organisaties en levert de organisaties afzonderlijk voordeel op. - DUO moet op maat aan toenemende en complexer wordende wensen en eisen van de klant voldoen met minder middelen. Dit vraagt een andere manier van werken, waarbij flexibiliteit, effectiviteit en klantgerichtheid belangrijk zijn. Dat stelt eisen aan ontwikkeling van zittend personeel als voor nieuwe medewerkers. - Door het gezamenlijk opzetten van het 'Leeratelier' (leer- werkbedrijf) kan de HG voldoen aan de scholingswens van DUO: <ul style="list-style-type: none"> o Innovatiekracht DUO en HG versterken o Uitwisseling van medewerkers beide organisaties; bevorderen mobiliteit en ontwikkeling medewerkers. o Ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers DUO bevorderen door het aanbieden van om-, na- en bijscholing voor zittend

	<p>DUO-personeel.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Docenten van de HG in gelegenheid stellen om innovatieve projecten in het leeratelier te begeleiden teneinde de opgedane kennis terug te brengen in het onderwijs. ○ Het imago van DUO als dienstverlener en als werkgever te verbeteren door de klant (student- en onderwijsinstelling) kennis te laten maken met DUO. ○ Voor de toekomst bij ketenpartners en in de noordelijke arbeidsmarkt via het leeratelier externe synergie te bewerkstelligen. ○ De ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers van DUO bevorderen door passend bij de ontwikkeling van DUO via de HG opleidingen en trainingen aan medewerkers aan te bieden. <p>Samenwerking onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DUO verzorgt gastcolleges door gekwalificeerde medewerkers. - DUO biedt hoogwaardige stages en afstudeeropdrachten voor studenten in verschillende disciplines, multidisciplinaire honoursprojecten voor studenten, onderzoeksopdrachten voor kenniscentra en hoogwaardige praktijkcasussen voor voltijdcurricula aan en de HG biedt hierop professionele begeleiding aan. - In het algemeen bevorderen beide partijen gemeenschappelijke kennisuitwisseling. - HG draagt zorg voor het (op maat) ontwikkelen van opleidingen en trainingen voor DUO-medewerkers op basis van vraag DUO. - De HG neemt deel aan activiteiten vanuit het Leeratelier DUO.
Avebe	<p>Doel van samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De maatschappelijke welvaart in de noordelijke regio door middel van kennisdeling en andere vormen van samenwerking vergroten. - Projecten worden gezamenlijk opgepakt en er wordt gebruik gemaakt van elkaars krachten en capaciteiten. Sneller en efficiënter innoveren. - Samenwerking met Avebe levert studenten, Avebe en de regio veel op. De studenten leren de nieuwste ontwikkelingen op de werkvloer en zijn daardoor beter voorbereid op de arbeidsmarkt. Avebe komt in aanraking met jong talent en kan daardoor innoveren en groeien. De regio wordt gezonder en er komen meer nieuwe banen bij. <p>Samenwerking onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vanuit Avebe werken er medewerkers mee aan gezamenlijke onderzoeken. - Avebe investeert door middel van grondstoffen en in kind bijdrages aan het onderwijs. - De Hanzehogeschool is preferred supplier van Avebe voor opleidingen vanaf MBO 4.
UWV	<p>Doel van samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De HG geeft in het kader van de re-integratie bevorderende taak van UWV uitvoering aan scholing en/of functiegerichte vaardigheidstrainingen voor klanten UWV (werkzoekenden). <p>Samenwerking onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zie doelstelling samenwerking
ZINN	<p>Doel van samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intensiveren samenwerking en maatschappelijke opbrengst van activiteiten van beide partijen op gebied van zorg, welzijn en gezondheid vergroten. <p>Samenwerking onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ZINN biedt hoogwaardige stages en afstudeeropdrachten en multidisciplinaire honoursprojecten voor studenten aan en de HG biedt hierop professionele begeleiding aan. - HG draagt zorg voor het (op maat) ontwikkelen van opleidingen en

	<p>trainingen voor bij- en nascholing van ZINN-medewerkers op basis van vraag ZINN.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medewerkers van beide organisaties worden onderling uitgewisseld.
Martini Ziekenhuis	<p>Doel van samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het benutten van kansen, door het verbinden van vraag en aanbod, past bij de doelen van de respectievelijke organisaties. Voor de HG is dat het stimuleren van ondernemerschap, innovatie, leren in de praktijk, etc. Voor het MZH de inzet op innovatie, 'buiten' meer naar 'binnen' brengen, etc. <p>Samenwerking onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - HG biedt bij- en nascholing met Post Master opleiding Verpleegkundig specialisten en PA's met advies/expertteam VS en PA uit MZH en programmaontwikkeling HG. - Het Honours College biedt bootcamps aan voor zorgprofessionals: Zorgprofessional van de toekomst' - Leerafdeling Verpleegkunde is ingericht. - Samenwerking met topsportcentrum - Deelname van zorgprofessionals MZH aan meerdere werkveldadviescommissies - De HG biedt masterclasses en lezingen 'Positieve gezondheid'. - MZH levert Gastdocentschap en praktijkbegeleiding - Deelname van zorgprofessionals MZH aan advisory board - HG biedt duaal traject Hbo-V: zorgcoördinator - MZH biedt hoogwaardige stages en afstudeeropdrachten en multidisciplinaire honoursprojecten voor studenten, onderzoeksopdrachten voor kenniscentra en hoogwaardige praktijkcasussen voor voltijdcurricula aan en de HG biedt hierop professionele begeleiding aan.
Menzis	<p>Doel van samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De maatschappelijke welvaart in de noordelijke regio door middel van kennisdeling en andere vormen van samenwerking vergroten. - Door verdieping samenwerking de profilering van beide instellingen versterken. <p>Samenwerking onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het Honours College biedt bootcamps aan voor zorgprofessionals - Menzis levert professionals die betrokken zijn bij de zorgopleidingen van de HG. - Menzis verzorgt gastcolleges door gekwalificeerde medewerkers. - Menzis biedt hoogwaardige stages en afstudeeropdrachten voor studenten en de HG biedt hierop professionele begeleiding aan.
Verslavingszorg Noord-Nederland (VNN)	<p>Doel van samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partijen willen de maatschappelijke opbrengst van hun activiteiten vergroten door hun samenwerking te intensiveren en te bestendigen <p>Samenwerking onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - HG biedt Post hbo GZ-agoog - HG biedt Trainee programma T-shaped professionals WMO - VNN heeft belangstelling voor zij-instromers die via deeltijd of duale opleiding worden opgeleid: Module (bachelor) Verslavingskunde - Realiseren van betere aansluiting mbo-hbo - VNN biedt hoogwaardige stages en afstudeeropdrachten voor studenten en de HG biedt hierop professionele begeleiding aan. - VNN wil bijdrage leveren aan onderwijsontwikkeling HG; pre- (AD) en post-hbo trajecten en masteropleidingen voor agogisch en sociaal psychologisch verpleegkundige. - VNN professionals hebben zitting in werkveldadviescommissies

Vanuit het convenant met het Martini Ziekenhuis wordt in verband met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt samen onderwijs ontwikkeld en aangeboden in de vorm van:

- een post-master voor verpleegkundig specialisten;
- scholing voor verpleegkundigen in cursussen, met het oog op de verplichte BIG-registratie;
- een duaal traject HBO-Verpleegkunde in verband met het tekort aan verpleegkundigen.

Vanuit het convenant met VNN wordt samen onderwijs ontwikkeld en aangeboden in de vorm van:

- de post-hbo opleiding GZ-agoog;
- een trainee programma T-shaped professionals WMO;
- een module (bachelor) Verslavingskunde.

Tenslotte is het convenant tussen Hanzehogeschool en Samenwerking Noord (SN) het vermelden waard. SN is een netwerkorganisatie in Noord-Nederland van (semi) publieke en private partijen op het gebied van ICT. Er hebben zich inmiddels zo'n 50 organisaties aangesloten bij dit netwerk. SN streeft naar het behoud en verder ontwikkelen van ICT-werkgelegenheid in Noord-Nederland en het behoud van IT-talent voor Noord-Nederland.

De samenwerking is daarom ook gericht op het ontwikkelen en aanbieden van opleidingen, her- en bijscholing. Daartoe is uiteindelijk in 2014 de IT Academy Noord-Nederland opgericht. De IT Academy Noord-Nederland zet zich in voor een hoogwaardige, gezonde en evenwichtige ICT-arbeidsmarkt in het Noorden door middel van onderwijs, onderzoek en het verbinden van netwerken. De IT Academy is onderdeel van Hanzehogeschool Groningen en wordt mede mogelijk gemaakt door de Rijksuniversiteit Groningen, Gemeente & Provincie Groningen en Samenwerking Noord.

Om de genoemde doelen te bereiken zijn vanuit dit convenant inmiddels op vraaggestuurde wijze meerdere opleidingen, cursussen en trainingen ontwikkeld en verzorgd. Voorbeelden:

- de HBO ICT deeltijdopleiding van de Hanze is volledig vernieuwd in samenwerking met onder meer de partners in SN;
- de minor (bachelor) cybersecurity;
- tientallen cursussen en trainingen.

Sinds 2014 zijn meer dan 1500 professionals en werkzoekenden van meer dan 140 verschillende organisaties geschoold door de IT Academy van Hanzehogeschool.

Hogeschool van Amsterdam

1. Make IT Work

Make IT Work maakt het voor hoogopgeleiden zonder specifieke IT-achtergrond mogelijk zich te laten omscholen naar een IT-functie op hbo-niveau en direct in een baan van start te gaan.⁶ Cursisten worden via een tool geselecteerd voor Make IT Work. Werkgevers en kandidaat-cursisten ontmoeten elkaar tijdens een werkgeversmarkt. Wanneer de werkgever en de kandidaat een akkoord hebben, kan de kandidaat als cursist mee doen in de omscholing tot Software Engineer, Cyber Security Specialist of Business Analytics Specialist. De Hogeschool van Amsterdam (HvA) voert het traject uit en zoekt, test en verbindt de kandidaten met een werkgever en verzorgt de omscholing.

Make IT Work is in 2018 door de eurocommissaris voor Digitale economie en samenleving uitgeroepen tot een van negen modelprojecten voor het aanleren van digitale vaardigheden.

De aanleiding van het ontwikkelen van dit traject was een mismatch op de arbeidsmarkt tussen openstaande vacatures in de IT en een relatief hoge werkloosheid onder hoogopgeleiden. Daarnaast bleek dat veel hoogopgeleiden wel werkzaam waren, maar niet in een sector of baan die aansloot op de gevolgde studie. In al deze gevallen kenmerken de kandidaten de eigen werksituatie als ongewenst.

Een deel van de omscholing vindt plaats op de werkvloer. Na een intensieve periode van 4 maanden fulltime opleiding bij de HvA, werkt de cursist een maand in bij de werkgever. Daarop volgt een periode van 6 maanden waarin de cursist 4 dagen/week bij de werkgever werkt en 1 dag/week bij de hogeschool aanvullend onderwijs volgt.

In totaal hebben 251 cursisten deelgenomen aan de omscholing. 97% daarvan is nog steeds werkzaam in een IT-functie.

Op korte termijn zullen meerdere hogescholen aansluiten bij Make IT Work om zo het bereik van de omscholing te vergroten. De uitbreiding start in Noord-Nederland met het aansluiten van de Hanzehogeschool Groningen en NHL Stenden in Leeuwarden en Emmen. Naast de regionale uitbreiding zal ook het aanbod van omscholing worden vergroot.

2. Schouders Eronder: pilot Opleiding Expert Schuldhulpverlening op masterniveau

Veel schuldhulpverleners hebben behoefte aan meer verdieping in hun vak. Om zichzelf als schuldhulpverlener te kunnen verbeteren, om collega's te kunnen inspireren en een bijdrage te kunnen leveren aan de professionalisering van het vakgebied. Met deze opleiding op masterniveau krijgen schuldhulpverleners de handvatten om door te groeien als expert, en om meer professioneel leiderschap te tonen binnen hun organisatie.

In deze opleiding komen vakgebieden aan de orde als sociale psychologie, hersenwetenschappen, kennis van wet- en regelgeving, de samenhang tussen schulden en andere problemen en evidence based werken. Dit eenjarige traject op masterniveau leidt schuldhulpverleners op tot expert schuldhulpverlening. Professioneel leiderschap staat centraal in deze opleiding. De opleiding kan naast het werk worden gevolgd.

De opleiding is ontwikkeld op verzoek van het programma Schouders Eronder, een landelijk programma gesubsidieerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en een samenwerkingsverband tussen Divosa, Landelijke Cliëntenraad, NVVK, Sociaal Werk Nederland en VNG.

⁶ Zie ook: www.it-omscholing.nl

Een consortium van drie samenwerkende hogescholen ontwikkelt deze opleiding: de Hogeschool van Amsterdam, de Hanzehogeschool en Saxion Hogeschool. Daarnaast werkt het lectoraat Schulden en Incasso van de Hogeschool Utrecht mee aan deze opleiding. Dat betekent dat de meest toonaangevende instituten op dit gebied samenwerken om de schuldhulpverlening verder te verbeteren. De betrokken partijen willen de pilot verder ontwikkelen tot een volwaardige hbo-master Expert Schuldhulpverlening.

3. Maatwerktraject Beroepsregistratie Jeugd- en Gezinsprofessional

Met de komst van de jeugdwet (2015) zijn gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de brede jeugdzorg, jeugdhulpverlening en jeugdbescherming. Doel van de Jeugdwet is dat kinderen en jongeren gezond en veilig opgroeien. Aanleiding voor de nieuwe wet was onder andere de tot dan toe gebrekkige samenwerking rond gezinnen en kinderen, financiële prikkels die dure gespecialiseerde zorg in de hand werkten en afwijkend gedrag bij kinderen dat onnodig werd gemedicaliseerd.

Met de komst van de nieuwe jeugdwet is door de overheid ook ingezet op professionalisering van de jeugdzorg met het programma Professionalisering Jeugdhulp en Jeugdbescherming om de jeugdwet goed ten uitvoer te brengen op verschillende niveaus. Om de kwaliteit van hulp aan kinderen en jongeren verder te verbeteren, is het nodig dat er nog professioneler gewerkt wordt.

Vanaf 1 januari 2018 moeten jeugdprofessionals die complexe en risicovolle taken in hbo-functies en hoger uitvoeren zich laten registreren bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ). SKJ ziet er op toe of en in welke mate de professional volgens de beroepsstandaard van het SKJ en BPSW bij- of nascholing nodig heeft.

De Faculteit Maatschappij en Recht van de HvA speelt hierop in door het aanbieden van een maatwerktraject. De cursist voert een intake-interview met een 'leertrack-adviseur' over werkervaring, opleidingsachtergrond en leerwensen. Dit resulteert in een advies, een leertrack van passende modules. De genoemde kwaliteitskaders zijn sturend en helpend bij dit advies. De modules bestaan uit webcollege, interactieve online course, werkcollege, training, supervisie of op innovatie gerichte praktijkopdrachten (werkend leren). De cursist kan vervolgens binnen een jaar de track doorlopen waarmee hij of zij na goed gevolg zich kan laten registreren. Het traject kent een leerwegaafhankelijke toetsing, een criterium gericht interview waar de cursist zijn competenties presenteert. Zo werkt de werkende jeugdprofessional aan het voldoen aan de eisen voor zijn of haar vakbekwaamheid.

Alle modules van het post-hbo-mastertraject staan open voor deelname door alle jeugdprofessionals. Zo kan iedere geïnteresseerde professional deelnemen in het kader van zijn of haar herregistratie of deskundigheidsbevordering. Door de modulaire opzet van het traject kunnen gemakkelijk modules worden vervangen en geactualiseerd, zodat het nascholingsaanbod actueel en relevant blijft voor de beroepspraktijk.

4. Professionaliseringstraject van persoonlijk begeleiders in VGZ

Ontwikkelingen in de gehandicaptenzorg en een aanscherping van kwaliteitseisen hebben geleid tot een herijking van het (functie)profiel van persoonlijk begeleiders in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking (VGZ). Hierdoor ontstond bij Cordaan, een grote zorginstelling in de metropoolregio Amsterdam, een (op)scholingsvraag. De wens van Cordaan was een (geaccrediteerd) hbo-basisprogramma en een hbo(plus)-maatwerkprogramma voor persoonlijk begeleiders, dat aansloot op de inhoud en verschillende niveaus van het (nieuwe) functieprofiel.

Om op deze behoefte in te spelen heeft de HvA in nauwe samenwerking met Cordaan een professionaliseringstraject ontwikkeld, dat bestaat uit een voor begeleiders zonder relevant hbo-diploma en vier masterclasses voor ontwikkelvragen van begeleiders. Na afronding van de basiskwalificatie kunnen deelnemers op basis van de behaalde certificaten vrijstelling krijgen voor

de propedeuse van SPH (deeltijd) en instromen in de reguliere opleiding SPH (deeltijd). Ook de masterclasses worden gewaardeerd met een certificaat.

Het scholingstraject is gestart in 2017 en draagt bij aan het realiseren van een kwaliteitsslag, in termen van kwalificatie (vakmanschap) en persoonlijke ontwikkeling. Tot nu toe hebben ongeveer 85 persoonlijk begeleiders deelgenomen aan het scholingstraject.

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

A. Deeltijdonderwijs Faculteit Techniek

Al het deeltijdse onderwijs dat de faculteit Techniek van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) verzorgt, wordt gegeven aan mensen die werken in een relevante bedrijfsomgeving. In dit onderwijs wordt uitgegaan van *blended* leren, waarin leren op de werkplek wordt gecombineerd met contactonderwijs en online-leren. Dit om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de werk- en privésituatie van de volwassen student en om verschillende leervoorkeuren te bedienen.

Omdat werkpleklernen zo'n belangrijke plaats inneemt in de opleiding, is er intensief contact met het bedrijf waar de student werkt en vinden er gesprekken plaats met het bedrijf over begeleiding op de werkplek. In totaal nemen op dit moment 1056 werkenden deel aan de deeltijdse opleidingen van de Faculteit Techniek van de HAN, waarvan ruim 400 in het domein Engineering, circa 300 in het domein Built Environment, 250 in het domein ICT en CMD en 36 in het domein Applied Sciences

Op verzoek van en in samenwerking met het bedrijfsleven (de brancheorganisaties OTIB/Uneto VNI, Metaalunie en FME en diverse bedrijven uit die branches) zijn twee nieuwe Ad-opleidingen ontworpen, die weer nieuwe groepen technici moeten aantrekken, te weten de Ad Smart Industry en de Ad Gebouwwaardigheids Installatietechniek.

Voorbeelden

1. Project Werken en Leren met Energie

Bedrijven in de energie nemen om- en opscholers in dienst. Deze studenten komen één dag per week naar de opleiding, waar kennis verder wordt verdiept aan de hand van met name casuïstiek die de studenten zelf vanuit hun bedrijf inbrengen. Deze studenten nemen deel aan opleidingen Elektrotechniek of Werktuigbouwkunde.⁷

2. Ad Energietechniek in samenwerking met Alliander.

De Ad Energietechniek biedt de HAN sinds een aantal jaren aan voor mensen met een passende werkomgeving. Dat zijn meestal werknemers die met een mbo-4 diploma aan de slag zijn gegaan in de beroepspraktijk. Alliander is een bedrijf dat zit te springen om nieuwe werknemers en op zoek is gegaan naar mensen die nog niet in de sector werken. Alliander heeft dit jaar 12 mensen in dienst genomen. Deze mensen hebben eerst een stoomcursus veilig werken gekregen op ROC Graafschap. Daarna stromen ze in bij de Ad Energietechniek die de HAN verzorgt en krijgen zij in hun eerste jaar ook nog een dag extra (praktijk)les die volledig door Alliander zelf wordt verzorgd. Vanzelfsprekend is in dit project sprake van nauwe samenwerking tussen Alliander en HAN. Allianders wil een vervolg geven aan de start met 12 mensen en ook nieuwe mensen werven en opleiden in samenwerking met de HAN.⁸

3. Samenwerking Civilion en HAN in opleidingen Civiele Techniek.

Civilion is het opleidingsinstituut voor de Civieltechnische Sector en neemt ook mensen in dienst die willen beginnen aan een beroepsopleiding bij de HAN, maar nog geen passende werkgever hebben. Ook deze mensen nemen deel aan de deeltijdopleiding Ad of Bachelor Civiele techniek van de HAN, en krijgen daarnaast extra onderdelen in hun opleidingstraject die door Civilion worden geleverd. Civilion levert jaarlijks 15 tot 25 nieuwe studenten aan.⁹

⁷ Zie ook de video's op: <https://specials.han.nl/sites/energie/index.xml>

⁸ Zie ook: <https://solarmagazine.nl/nieuws-zonne-energie/i16040/nieuwe-leer-en-werkopleiding-voor-duurzame-energietechnici-alliander-biedt-studenten-direct-contract>

⁹ Zie ook: <https://www.civilion.nl/opleidingen-in-de-bouw/hbo-civiele-bouw/>

4. HAN Employment Techniek.

Het is voor deeltijdstudenten van groot belang dat ze een passende werkomgeving hebben, waarin ze een deel van hun leeruitkomsten tijdens hun werk kunnen verwerven. Voor studenten die nog geen passende werkomgeving hebben als ze beginnen, of voor studenten die tijdens hun opleiding hun werk verliezen biedt HAN Employment Techniek extra ondersteuning bij het vinden van een geschikte werkplek. Werkgevers worden actief benaderd om vacatures te melden en werkgevers maken graag gebruik van de mogelijkheid om in het kader van werkend leren student-medewerkers bij hen aan de slag te laten gaan. Daarnaast brengt HAN Employment vacatures onder de aandacht bij alumni en helpen zij studenten deeltijd en dual bij hun oriëntatie op de arbeidsmarkt.¹⁰

B. Faculteit Economie en Management (FEM)

Aan de deeltijdse en duale opleidingen waarmee de FEM deelneemt aan het experiment leeruitkomsten wordt deelgenomen door werkenden die zich willen op- of omscholen. Het volgen van een opleiding wordt in sommige gevallen geïnitieerd vanuit de werkgever, die soms studietijd en kosten faciliteert en in andere gevallen ligt er een intrinsieke motivatie aan ten grondslag. Werkenden die zich willen omscholen volgen de opleiding meestal in eigen tijd en betalen de kosten zelf.

In het onderwijs wordt uitgegaan van *blended* leren, waarin leren op de werkplek wordt gecombineerd met contactonderwijs en met online-leren. De curricula van de opleidingen zijn in nauw overleg met het werkveld tot stand gekomen. Het werken met leeruitkomsten maakt het voor het vertegenwoordigers van het werkveld makkelijker om hier input voor te leveren en aan te geven wat de studenten aan het eind van hun opleiding moeten kennen en kunnen. Ook rondom werkend leren in de opleidingstrajecten wordt nauw samengewerkt met het bedrijfsleven.

Ook op het terrein van het niet-bekostigde onderwijs werkt de FEM nauw samen met het werkveld. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in:

- Opleidingen die worden vormgegeven op basis van marktfragen, in samenwerking met werkgevers en verschillende organisaties in het ecosysteem. Deze opleidingen worden opengesteld voor alle professionals van de desbetreffende branche en/of desbetreffend beroep.
- Incompany trajecten. Op basis van een vraag van één organisatie wordt een opleiding ontwikkeld of een bestaande opleiding op maat gemaakt voor de medewerkers van deze organisatie.

Voorbeelden

1. Toekomstbestendig Retailmanagement en leiderschap.

Deze opleiding is ontstaan vanuit een samenwerking tussen de HAN, de Rabobank Zutphen, de stadsmanager Zutphen, Retailkitchen en GMS Group. De opleiding is opgezet om retailers de juiste handvatten te geven om een op innovatie gerichte, toekomstbestendige bedrijfsstrategie te ontwikkelen.

De opleiding is gericht op retailers die beschikken over een hbo werk- en denkniveau en een aantal jaren werkzaam zijn als retailer. Zij zijn (mede) eigenaar van één of meerdere (fysieke) winkels of wellicht beoogd opvolger. Het zijn ondernemers die zichzelf en hun winkel(s) willen voorbereiden op de toekomst. De eerste groep deelnemers bestaat uit 17 ondernemers uit Zutphen. De locatie waar de opleiding wordt verzorgd is bij de Rabobank in Zutphen.

¹⁰ Zie ook: <https://specials.han.nl/themasites/han-employment/werkzoekenden/vacatures/>

2. Post-hbo Contentmarketing en Contentstrategie

Deze opleiding is ontwikkeld in een samenwerkingsverband van de HAN met Contentvisie, Bureau LbL en Marketingfacts. De opleiding is 3 jaar geleden ontwikkeld en start elk jaar met een groep van ongeveer 12 deelnemers.

Deze opleiding is geschikt voor alle managers met een marketing of communicatie achtergrond, die meer effect willen halen uit de directe communicatie met de doelgroep. Managers die weten dat ze op een andere manier met communicatie om moeten gaan, maar (nog) niet hebben geleerd hoe. Daarnaast is deze opleiding geschikt voor (online) marketeers, communicatie medewerkers, marketing medewerkers, ondernemers en zzp'ers die meer kennis willen op het terrein van content marketing en strategie

De opdrachten in deze post-hbo opleiding worden toegepast in het bedrijf waar de manager werkzaam is, zodat zij ook echt aan de slag kunnen met hun eigen plan en het geleerde in hun eigen werk kunnen toepassen.¹¹

3. Post-hbo Digital Business Transformation

Het initiatief voor deze opleiding is ontstaan door samenwerking tussen de HAN, Upstream, Future group en Perplex.¹²

4. Opleiding senior account manager sales

Deze opleiding is ontwikkeld op initiatief van de Salesacademy en Sales Management Association.¹³

C. Faculteit Educatie

De opleidingen van de faculteit Educatie van de HAN werken samen met de Gelderse ROC's aan professionalisering van leraren in opleiding en van leraren in het werkveld. Dat heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat samen met de ROC's het traject gericht op het behalen van het pedagogisch-didactische getuigschrift is herontworpen waarbij de verworvenheden van de flexibele deeltijdopleiding (werken met leeruitkomsten, blended inrichten van curricula, maatwerk) zijn gebruikt om dit programma flexibel en op maat voor de doelgroep in te richten.

Daarnaast heeft samenwerking met Delta Loyd geleid tot de instroom van 12 medewerkers in de flexibele deeltijdprogramma's. Met het schoolbestuur van VO Achterhoek is een maatwerkprogramma ontwikkeld dat op locatie wordt verzorgd en waarin docenten van dit bestuur zijn omgeschoold tot docent wiskunde.

Verder is samen met Fontys en het schoolbestuur van Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) een maatwerkprogramma ontwikkeld voor opscholing van groepsleerkrachten vmbo basis kader. In gezamenlijkheid is daarbij een programma ingericht in leerateliers.

¹¹ Zie ook: https://www.youtube.com/watch?v=3iDHkwDG_Ww

¹² Zie ook: <https://www.han.nl/werken-en-leren/studiekeuze/opleiding/digital-business-transformation/>

¹³ Zie ook: <https://www.youtube.com/watch?v=Z86VPxBKcCM> en <https://www.youtube.com/watch?v=AI9KyUvouko>

D. Faculteit Gedrag en Maatschappij

1. Smart Health - koploper Zorgpact

Siza en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen bundelen hun expertise en krachten vanuit hun samenwerking in Academy het Dorp om samen de opleiding Smart Health te ontwikkelen. In de Academy Het Dorp kijken bedrijven, kennisinstellingen en zorgprofessionals op een vernieuwende manier naar de zorg. Samen met mensen met een beperking bedenken en testen zij slimme oplossingen en innovaties die het leven van mensen met een beperking gemakkelijker en zelfstandiger maken. De inzet van technologie is hierbij onmisbaar.

Op basis van een onderzoek door lector Marian Adriaansen (Innovatie in de care) binnen zorgorganisatie Siza is een ontwikkelgroep gestart met het vormgeven van de modules van de Smart Health opleiding. De ontwikkelgroep bestaat uit professionals van zowel de HAN als Siza. Doelgroep voor deze opleiding zijn professionals werkzaam in de sector Zorg en Welzijn. Bij de ontwikkeling van de opleiding Smart Health zijn naast Siza ook vele andere zorgorganisaties geconsulteerd. Daarbij is samenwerking gezocht met:

- Siza (zorgorganisatie, gehandicaptenzorg)
- Philadelphia (zorgorganisatie, gehandicaptenzorg)
- 's Heeren Loo (zorgorganisatie, gehandicaptenzorg)
- Driestroom (zorgorganisatie, gehandicaptenzorg)
- BrabantZorg (zorgorganisatie, ouderenzorg)
- Pleyade (zorgorganisatie, ouderenzorg)
- ZZG Zorggroep (zorgorganisatie, ouderenzorg)
- Nedap (technologiebedrijf)
- WzW (werkgeversvereniging van zorg en welzijn in Gelderland)
- Provincie Gelderland
- Health Valley (netwerkorganisatie voor zorginnovatie)
- Tech@doptie (practoraat van het mbo in Arnhem (ROC RijnIJssel) en Nijmegen (ROC Nijmegen) gericht op technologie in de zorg)

Nadat de eerste module is ontwikkeld is een groep van 20 studenten gestart. Zij zijn allen werknemer bij Siza en hebben verschillende achtergronden en opleidingsniveaus (MBO 3, MBO 4, HBO, WO). Op dit moment, oktober 2018, volgen zij de vierde module.

In de co-creatie aanpak bij de ontwikkeling van de opleiding Smart Health opleiding is uitgegaan van een Community of Learning. Zowel in de ontwikkelgroep als in de studentengroep is het benutten gebruiken van elkaars talenten en expertise het uitgangspunt. Concreet betekent dit dat de medewerkers/studenten een andere wijze van denken en benaderen van vraagstukken rondom technologie in zorg hebben ontwikkeld en kunnen toepassen.

Het opleidingstraject Smart Health bestaat uit 4 modules van ieder een half jaar, die apart van elkaar te volgen zijn. Het onderwijs is gesitueerd binnen de zorgorganisatie. Alle casussen komen direct uit de zorgpraktijk en de doelgroep heeft direct profijt van de output van de student. Door de opleiding wordt jaarlijks voorzien in vraag naar zorgprofessionals geschoold in technologie in de zorg, voor een specifieke doelgroep met een specifieke vraag. Het onderwijs is *blended* ingericht en bestaat uit de combinatie van contacttijd, werkplekleren en online leren

De opleiding Smart Health richt zich op medewerkers met een mbo-4 opleiding die meehelpen technologische innovatie te versnellen. Het gaat hierbij niet om innovatiemanagers maar om professionals die technologie omarmen en kunnen integreren in de zorg. Inmiddels hebben 5 instellingen toegezegd 30 - 60 professionals in te laten stromen.

De deelnemer gaat in de opleiding aan de slag met een cliëntvraagstuk en werkt aan de implementatie van de geselecteerde technologie. Dit cliëntvraagstuk vormt de rode draad door de opleiding en levert direct meerwaarde op voor de praktijk. Professionals uit verschillende

organisaties deelnemen aan de opleiding, zodat ook sprake is van leren van elkaar en over de grenzen van organisaties heen.

De co-creatie aanpak die bij Smart Health is gehanteerd, het samen met het werkveld onderzoeken en ontwikkelen van nieuwe opleidingsprogramma's, slaat breder aan. Naar voorbeeld van Smart Health heeft de HAN in co-creatie met Philadelphia de leergang 'professionalisering EMB coördinatoren' ontwikkeld. Aan deze leergang nemen nu 40 professionals deelnemen en een derde groep zal in februari 2019 starten.

2. Social Work Deeltijd

Binnen de opleiding Social Work deeltijd worden 50 medewerkers van RIBW AVV (Regionale Instelling Beschermd Wonen Arnhem & Veluwe Vallei) opgeleid. Zij zijn allen gestart na een zij-instroombeoordeling en dus met ieder een route op maat binnen de bacheloropleiding.

Voor hun onderzoeksfase heeft de RIBW ervoor gekozen het lectoraat VSK (Versterken van Sociale Kwaliteit) van de HAN te betrekken en er zo een overkoepelend onderzoek van te maken.¹⁴

Daarnaast worden binnen de AD-opleiding Social Work deeltijd 10 medewerkers van Siza opgeleid, is er een nauwe samenwerking met GGz Eindhoven, met de Rooyse Wissel en Pro Persona.

¹⁴ Zie voor meer informatie over het Lectoraat Versterken van Sociale Kwaliteit:
<https://www.han.nl/onderzoek/kennismaken/han-sociaal/lectoraat/versterken-van-sociale-kwaliteit/>

Hogeschool Utrecht

1. Tweedegraads lerarenopleidingen

Hogeschool Utrecht werkt samen met middelbare scholen in Den Haag aan het opleiden en professionaliseren van docenten. Daarbij wordt onder meer gebruik gemaakt van werkend leren in de vo-school, waarover afspraken worden gemaakt met de individuele docent-student, de vo-school en de lerarenopleiding. Die afspraken worden vastgelegd in tripartite overeenkomsten, die de basis vormen van de opleidingstrajecten.

2. Communicatie

De Praktijkstudio is een leer- en werkomgeving - in het derde studiejaar van de opleiding Communicatie van de Hogeschool Utrecht - waar studenten een semester lang aan de slag gaan met verschillende opdrachten uit de beroepspraktijk. Ze werken als junior communicatieprofessionals aan uitdagende opdrachten van echte opdrachtgevers.

De Praktijkstudio bestaat uit twee onderdelen: Scompany en het Specialisatielab. Bij studentadviesbureau Scompany werken studenten in de rol van junior communicatieadviseur in teamverband aan een adviesopdracht van een opdrachtgever uit de praktijk.¹⁵ Ze ontwikkelen zichzelf als professioneel communicatieadviseur die in korte termijn een communicatieadvies uitbrengt dat stevig is onderbouwd vanuit onderzoek en daarmee van toegevoegde waarde is voor de opdrachtgever. In Scompany werken voltijd en deeltijd studenten samen.

Scompany werkt voor grote profit- en non-profit organisaties en voor kleinere opdrachtgevers. Enkele voorbeelden van recente opdrachtgevers zijn DNB, Volker Wessels, UMC, Hof Vastgoed beheer en het Epilepsiefonds.

Scompany heeft een nauwe band met Logeion, de beroepsvereniging voor communicatieprofessionals. De bestuursleden van Logeion nemen bij toerbeurt deel aan de 'Raad van Commissarissen' van Scompany, waaraan de teams aan het einde van het adviestraject een presentatie geven en feedback krijgen.

Bij het Specialisatielab gaan aankomende communicatieprofessionals in duo's aan de slag met één of meerdere opdrachten voor opdrachtgevers uit de beroepspraktijk.¹⁶ Ze leren om zelfstandig verschillende beroepsproducten op te leveren, waarmee ze een eigen inkleuring geven aan hun ontwikkeling als communicatieprofessional. De deeltijdstudenten die al werkervaring hebben in de communicatiebranche kunnen kiezen voor de rol van coach/begeleider van voltijdstudenten in het Specialisatielab.

3. Samenwerkingsverbanden Pabo

De Pabo van de Hogeschool Utrecht werkt intensief samen met 15 schoolbesturen in de regio. Een specifiek voorbeeld van deze samenwerking is het project 'Werk maken van Leren', waarin gezamenlijk werk wordt gemaakt van de werving, toeleiding en toelating, opleiding en begeleiding van zij-instromende leerkrachten. Deze zij-instromers krijgen een maatwerktraject op de opleiding en stromen in bij de flexibele deeltijdopleiding Pabo van de Hogeschool Utrecht. De opleiding is zo ingericht dat de zij-instromer keuzes kan maken welk aanbod hij wanneer volgt. Ook voor 'reguliere' deeltijd- en voltijdstudenten werkt de Pabo intensief samen met deze schoolbesturen.

Een ander voorbeeld is de samenwerking tussen het UWV, de bank- en verzekeringssector, de schoolbesturen VO en PO en de lerarenopleidingen VO en de Pabo. Het gaat hierbij om het omscholen van mensen die in andere sectoren werkzaam zijn (geweest) tot leraar basisonderwijs

¹⁵ Zie ook: www.scompany.nl

¹⁶ Zie ook: www.specialisatielab.nl

of leraar voortgezet onderwijs. De Hogeschool Utrecht is actief betrokken bij de werving van deze groep en biedt maatwerktrajecten om deze mensen zo spoedig mogelijk voor de klas te zetten.

3. Verpleegkunde

De duale opleiding HBO-Verpleegkunde werkt nauw samen met ruim 25 grotere en kleinere zorginstellingen in het kader van het opleiden van medewerkers. In totaal gaat het nu om zo'n 350 mensen die in een werkend leren traject studeren. Afspraken over de invulling en begeleiding daarvan worden op maat gemaakt en vastgelegd in tripartite overeenkomsten tussen student/medewerker, zorginstelling en opleiding. Het gaat hierbij zowel om het opleiden van mbo-ge диплоmeerde medewerkers naar hbo-niveau als om het opleiden van nieuwe medewerkers.

De samenwerking tussen opleiding en zorginstellingen bestaat al jaren en de opleiding kent een sterk groeiende deelname van medewerkers, onder meer door de oplopende tekorten aan hbo-verpleegkundigen. In overleg met de zorginstellingen wordt gewerkt aan verdergaande flexibilisering van de opleiding en individuele trajecten op maat, waarbij wordt aangesloten op eerdere opleidingen in de zorg die medewerkers hebben gevolgd.

4. Werktuigbouwkunde

De bekostigde deeltijdopleiding Werktuigbouwkunde (WTB-deeltijd) bij de HU is in studiejaar 2016/2017 gestart met ongeveer 20 studenten. Er studeren nu 80 deeltijdstudenten WTB bij de HU. Vanaf studiejaar 2017/2018 is de opleiding aangeboden als een flexibel programma op basis van leeruitkomsten. Onder andere met behulp van leerwegaafhankelijke toetsing en beoordeling kunnen studenten de (mede in de praktijk) gerealiseerde leeruitkomsten laten toetsen op een zelfgekozen moment.

Bijzonder element is dat de opleiding WTB-deeltijd keuzeprogramma's (2 x 30EC) heeft ingericht op basis van specifieke marktfragen, bijvoorbeeld een certificeringsprogramma 'risicovolle beroepen' voor mensen die werkzaam zijn in o.a. de procesindustrie, energiebedrijven of bedrijven die daaraan onderzoek- en adviesdiensten bieden. Door de combinatie van een bacheloropleiding met een keuzetraject voor persoonscertificering is forse studieduurverkortung te realiseren. Voorbeelden van bedrijven waarmee contacten worden onderhouden en die ook jaarlijks 1-3 medewerkers laten opleiden zijn Shell (Bottlek e.o.), Applus+RTD (Rotterdam) en Energie Consult Holland BV (Ede). Een aantal gecertificeerde en ervaren specialisten uit deze bedrijven worden ingezet als vakdocent in de opleiding.

Een I&K3 inspecteur is bevoegd om risicovolle installaties te keuren en dient daartoe gecertificeerd te zijn op basis van een bachelor-graad werktuigbouwkunde met daarbij een tweejarige cursus Inspectie- en keuringstechnieken (I&K3). De HU biedt deze cursus ook afzonderlijk aan voor reeds afgestudeerde bachelors WTB. Hobéon SKO certificeert vervolgens op basis van het certificatiesysteem SKK 3 tot senior inspecteur (hbo- en universitair niveau).

Andere specialistische marktfragen die in het WTB-deeltijd keuzeprogramma kunnen worden gerealiseerd, zijn 'Maintenance & Asset Management' (ook te vervolgen met een masteropleiding) en Metaalkunde-gerelateerde programma's. Ook hierbij zijn diverse bedrijven betrokken die jaarlijks medewerkers laten deelnemen aan de scholing. Daarnaast worden ervaren specialisten uit die bedrijven als vakdocenten in de opleiding ingezet.

Gezamenlijke inzet voor voldoende HBO verpleegkundigen in krimpregio Zeeland

HZ-University of Applied Sciences (HZ) en het Admiraal De Ruyter Ziekenhuis (ADRZ) zijn in augustus gestart met een pilot 'training/learning on the job'. Tien MBO-verpleegkundigen van ADRZ worden in een pilot opgeleid als HBO-verpleegkundigen. HZ en ADRZ zijn met deze pilot gestart, omdat HZ en ADRZ samen alles in het werk willen stellen om voldoende HBO-verpleegkundigen op te leiden voor de ziekenhuiszorg in de krimpregio Zeeland.

De afstand tot 'de schoolbanken' kan voor de MBO-verpleegkundigen groot zijn. Daarom wordt in de pilot de opleiding HBO-Verpleegkunde letterlijk en figuurlijk het ziekenhuis binnengehaald.

De kennis en kunde van de MBO-verpleegkundige, die veelal aanvullende praktijkopleidingen heeft gevolgd en relevante werkervaring heeft, wordt erkend in de pilot. Daarnaast verzorgen HZ en ADRZ ook lessen in het ziekenhuis. De docenten worden naar de zorgpraktijk gehaald en zorgprofessionals van het ziekenhuis verzorgen het onderwijs mee. De lessen staan ook open voor andere studenten van HZ. HZ en ADRZ ontwikkelen zo in gezamenlijkheid een curriculum dat de MBO-verpleegkundigen optimaal boeit en aanzet tot leren.

In deze pilot wordt aan 10 MBO-verpleegkundigen van ADRZ de mogelijkheid gegeven om in twee jaar tijd het diploma HBO-Verpleegkundige te halen.

NHL Stenden Hogeschool

1. AD Service, Welzijn & Zorg

De Associate degree-deeltijdopleiding Service, Welzijn & Zorg (Ad SW&Z) is de afgelopen 2 jaar in nauwe samenwerking met het werkveld ontwikkeld. In het ontwerpteam was onder meer de Alliade Zorggroep betrokken. Daarnaast is afstemming georganiseerd met de instellingen Tangenborgh, Maeckehiem, Meriant, de Zorgzaak, Friese Wouden, Zuid Oost Zorg, Wellzo, Kwadrantgroep, Jeugdhulp Friesland en Treant. Dit zijn allemaal organisaties in de sector zorg en welzijn, die actief zijn in Friesland, Groningen en Drenthe.

In de Ad SW&Z wordt gewerkt met een hybride leervorm waarin gebruik wordt gemaakt van praktijksettingen. Er wordt in learning communities gewerkt en geleerd door zowel medewerkers van bedrijven en instellingen als door studenten. Het leertraject vindt dan ook in belangrijke mate in de praktijk plaats. Daarbij bepalen praktijk, coach en student waar en hoe de student gaat werken en leren. Uiteraard vraagt dit om voortdurende afstemming: in tripartiet overleg (student-instelling-opleiding), maar ook tijdens kalibreersessies. In die sessies worden ook wensen op het gebied van (verdergaande) flexibiliteit besproken. Dat heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat ook andere medewerkers van de zorginstellingen meer onderdeel zijn van learning communities, om het informeel leren in het werk ook bij hen te stimuleren.

2. Bachelor HBO-Verpleegkunde

Binnen de zorgsector gaat momenteel veel aandacht uit naar het herziene beroepsprofiel, de *Bachelor of Nursing 2020*. Veel zorginstellingen voeren samen met de opleiding HBO-Verpleegkunde van NHL Stenden scans uit om vast te stellen in hoeverre hun huidige verpleegkundigen nog aan dit profiel voldoen. Hieruit vloeit een grote vraag voort naar opscholing van medewerkers die al wat langer geleden een verpleegkundig diploma behaalden.

Een voorbeeld is de Antonius Zorggroep in Sneek (Ziekenhuis + thuiszorg). Deze instelling heeft in het studiejaar 2017-2018 ruim twintig medewerkers laten deelnemen aan de flexibele deeltijdopleiding HBO-Verpleegkunde. Afstemming en samenwerking met de werkgever heeft in dit geval plaatsgevonden aan de hand van regelmatige 'flex-café's' op zowel locaties van Antonius als bij NHL Stenden Hogeschool. De Antonius Zorggroep is voornemens om nog veel meer medewerkers via NHL Stenden op te scholen. Omdat grote groepen medewerkers niet gelijktijdig 'gemist' kunnen worden, biedt NHL Stenden daarom nu op verzoek op meerdere dagen in de week face-2-face onderwijs aan voor deze studenten.

Inmiddels zien ook andere zorginstellingen de meerwaarde van dit type samenwerking in. Zo is onlangs een samenwerkingsverband opgezet tussen NHL Stenden Hogeschool, Hanzehogeschool en de vier Friese ziekenhuizen, om gezamenlijk de benodigde brede opscholing van verpleegkundigen te kunnen realiseren.

3. Bachelor Tweedegraads lerarenopleidingen

Binnen de deeltijd- studentenpopulatie van de tweedegraads lerarenopleidingen zien we zowel omscholers (van belang om het lerarentekort terug te dringen), als op-/bijscholers (leerkrachten die naast de bevoegdheid in het eigen vak ook nog een bevoegdheid in andere schoolvakken willen behalen). Voor deze laatste doelgroep geldt dat in overleg met hun werkgevers (de VO-scholen in m.n. Friesland) is gewerkt aan het opstellen van flexibele leerroutes. Daarbij is het doel om kennis van deze docenten op te frissen en hen tegelijkertijd (met name vakdidactisch) voor te bereiden op een ander vakgebied.

Eveneens kunnen zij, net als omscholers, gebruik maken van validering: het laten erkennen van eerder verworven formele, informele en non-formele kennis en vaardigheden. De flexibele aanpak

heeft geleid tot een instroom van 900 studenten gedurende de afgelopen twee jaar, waardoor deze deeltijdopleidingen inmiddels qua omvang bijna net zo groot zijn als de voltijdopleidingen.

Een andere specifieke doelgroep zijn studenten die al werkzaam zijn in het mbo-onderwijs maar waarvan de werkgever verlangt dat zij een pedagogisch -didactisch getuigschrift ontvangen. In samenwerking met 9 werkgevers in het mbo ontwikkelde NHL Stenden een opleiding om aan deze scholingswens tegemoet te komen en voldoende aansluiting te houden bij de dagelijkse praktijk van de studenten (en hun werkgevers).¹⁷ Dergelijke trajecten worden inmiddels ook opgezet voor het PO- en VO-onderwijs.

4. Small Business & Retail Management

Binnen de duale opleiding Small Business & Retail Management (SBRM) vindt continue afstemming en samenwerking met het werkveld plaats. Gestart vanuit de wens en maatschappelijke verantwoordelijkheid van de Albert Heijn om het eigen personeel naar diploma's en doorontwikkeling te helpen, werkt de opleiding nu ook samen met andere bedrijven, waaronder de MediaMarkt, Deen, Plus, Kwantum en de HEMA. In overleg met bedrijven worden daarbij ofwel gemengde groepen samengesteld, ofwel bedrijfsgroepen. In alle gevallen geldt dat de studenten een gelijk onderwijsaanbod volgen, maar dat de route naar de eindkwalificaties anders kan zijn, afhankelijk van de specifieke context binnen een bedrijf.

Er werd gestart met een handjevol studenten en inmiddels worden ruim 200 medewerkers van bedrijven binnen de Small Business & Retail bediend en in samenwerking met het werkveld opgeleid tot volwaardige hbo-bachelors.¹⁸

De opleiding wordt ook in flexibele vorm aangeboden, waarmee het mogelijk wordt voor studenten en werkveld om sneller tot het behalen van de landelijke eindkwalificaties te komen.

Voor de toekomst wordt, gelet op de veranderende arbeidsmarkt, in overleg met retailers onderzocht wat nodig is om de duurzame inzetbaarheid van het personeel te versterken. Hiertoe wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn om alle opleidingsniveaus in de organisatie te kunnen bedienen: van Associate Degree tot aan post-hbo en/of master-opleidingen. Ook de flexibilisering van de opleiding is een mooi voorbeeld van een wens vanuit het werkveld: dat stelt het bedrijf, en met name de medewerkers binnen het bedrijf in functies die op middellange termijn dreigen te verdwijnen, beter in staat zich om te scholen, om ook op die manier duurzaam inzetbaar te blijven.

¹⁷ Zie ook het filmpje over het traject: <https://www.mбораad.nl/platforms-projecten/kennispunt-opleiden-de-school/opleiden-de-school>

¹⁸ Zie ook het filmpje: <https://www.youtube.com/watch?v=GI9Lsaw7uxY>

Saxion Hogeschool

1. GGNet

Saxion Parttime School (SPS) werkt samen met GGNet, een organisatie voor geestelijke gezondheidszorg. De samenwerking betreft het op- en omscholen van medewerkers op hbo-niveau, op het gebied van hospitality, professioneel managen en professionele communicatie. De scholing omvat een half jaar en bestaat uit onderdelen van de opleidingen Hotel management en Facility management. GGNet werkt samen met Saxion in dit scholingstraject in het kader van reorganisatie en herplaatsing van medewerkers. In totaal worden 16 medewerkers opgeleid.

Het scholingsprogramma is door SPS afgestemd met de afdeling HRM en de leidinggevenden van GGNet. De scholing is afgelopen september goed van start gegaan. Studiecoaching helpt medewerkers op weg en is de manier waarop gepersonaliseerde opleidingstrajecten worden samengesteld, op basis van wensen van organisatie en medewerkers. Het plan is de scholing in de toekomst uit te bouwen naar gepersonaliseerde trajecten gericht op het realiseren van bachelorniveau. Doorstroom in verkorte hbo-opleidingen zal dus mogelijk worden gemaakt. Ook worden verdere mogelijkheden voor samenwerking tussen Saxion en GGNet verkend.

2. WijkLink

WijkLink is het digitale leernetwerk voor de wijkverpleging in Oost Nederland (Twente, Salland en Achterhoek). Het betreft een online platform dat via een website of via een app kan worden gebruikt. Het aantal deelnemers/gebruikers van WijkLink is in 2,5 jaar snel gegroeid en bestaat op dit moment uit ongeveer 1500 mensen: intra- en extramuraal werkende, hbo- en mbo-opgeleide verpleegkundigen en verzorgenden en mbo- en hbo-docenten van 17 zorginstellingen, 3 ROC's en Saxion Hogeschool. In WijkLink worden bruggen gebouwd tussen actuele praktijkvraagstukken en kennis vanuit het onderwijs.

WijkLink speelt in op de behoefte aan een krachtige online leeromgeving. Ervaringen, kennis, vragen, dilemma's en goede voorbeelden worden opgehaald, gebundeld en gedeeld. Dit is voor de instellingen en medewerkers waardevol en draagt bij aan kwaliteitsverbetering. Samenwerken aan de kwaliteit van de zorg krijgt ook invulling in de online game Carion, een onderwijsprogramma van de opleiding Verpleegkunde van Saxion Hogeschool. In dit online spel, dat WijkLink gebruikt als digitale leeromgeving, krijgen teams van 2e jaars-studenten verpleegkunde te maken met realistische zorgsituaties en organisatorische vraagstukken. Hun vragen stellen ze aan ervaringsdeskundigen uit het werkveld.

Op WijkLink staat de zorgverlening aan de cliënt in de wijk centraal. Uit evaluaties onder de gebruikers blijkt dat WijkLink een bewezen cultuur en infrastructuur biedt om actuele vraagstukken uit de praktijk te bespreken met andere deelnemers. Om integrale ouderenzorg te kunnen bieden is samenwerking tussen zorg- en welzijnsprofessionals cruciaal. Deelnemers zijn enthousiast over de samenwerking en het delen van informatie en ervaringen over de muren van de instellingen heen.

WijkLink staat in het teken van inspireren, verbinden en delen. Samen werken betrokkenen uit de zorg en uit het onderwijs (Saxion en ROC's) aan het versterken en verbeteren van de beroeps- en onderwijspraktijk. Werkgevers dragen gezamenlijk de lasten van het digitale platform en de organisatie van de themamiddagen. Het platform wordt gevuld door de deelnemers. Er is een projectgroep en een groep ambassadeurs die het gebruik van het leernetwerk stimuleert binnen de eigen organisatie. Er worden ook workshops verzorgd tijdens themamiddagen door de deelnemers uit de opleidingen en zorginstellingen.

Plannen voor de doorontwikkeling van WijkLink zijn:

- zoveel mogelijk zorginstellingen in de regio laten aansluiten bij WijkLink;

- WijkLink verbreden naar de opleidingen Social Work op niveau 3, 4 en 5 en de medewerkers in het sociaal domein;
- WijkLink meer benutten als digitale leeromgeving, waarin medewerkers van zorginstellingen op een relatief eenvoudige manier kunnen leren van en met collega's uit het werkveld;
- bijdragen aan een positief imago van de (wijk)zorgbranche, door de koppeling met (sociale) media en de website, waardoor de inhoud voor een groot publiek zichtbaar is (marketingcampagnes, story-telling, praktijkvoorbeelden e.d.);
- delen van resultaten en kennis door het betrekken van lectoraat/ practoraat en het integreren van de thema's binnen de betrokken opleidingen, zodat studenten problemen en vragen uit de wijk- en ouderenzorg kunnen onderzoeken en de opgedane kennis kunnen delen;
- benutten informatie van deelnemers rond bepaalde thema's voor beleidsontwikkeling gemeenten en instellingen;
- doorontwikkeling technische functionaliteit, zodat WijkLink een expert kan worden op het gebied van Community Management in de zorg.

3. Libéreaux – samenwerking bij validering en ontwikkeling leeruitkomsten

Libéreaux is een bedrijf dat gespecialiseerd is in arbeidsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid. Zij bieden diverse diensten en producten, waaronder organisatie-/ personeelsontwikkelingsadvies, EVC, E-portfolio's en E-portfolio trajecten. Met Libéreaux heeft Saxion de leeruitkomsten van de opleidingen die deelnemen aan het experiment leeruitkomsten ontwikkeld in een model en een taal die voor professionals (ook) in hun dagelijkse werk hanteerbaar is. Omdat Libéreaux veel contacten heeft met werkgevers richt de samenwerking zich ook op 'warme overdracht' van medewerkers van die bedrijven en instellingen naar opleidingen van Saxion. En vanuit Saxion wordt met Libéreaux samengewerkt rond validering van relevante kennis en ervaring en instroom in verkorte opleidingsroutes op maat.

Libéreaux hanteert hetzelfde adagium als Saxion Parttime School: 'Goede mensen maken goede bedrijven' en als je met je bedrijf de veranderingen 'voor' wilt blijven en richting wilt geven, moet je dat doen door je eigen personeel te ontwikkelen. Dat doet Libéreaux door de 'gap' bij medewerkers binnen bedrijven te bepalen en gerichte leer-/ontwikkeladviezen te geven, waar leren in een opleiding van Saxion onderdeel van kan zijn.

Er zijn inmiddels 5 pilots uitgevoerd met 'validering voor de poort' en inmiddels zijn de procedures gedaan voor alle 22 deelnemende opleidingen van Saxion operationeel. In 2019 volgen 20 trajecten.

4. Maatwerk met ziekenhuis Medisch Spectrum Twente (MST) - 1

De samenwerking tussen Saxion en MST richt zich op het bijscholen van mbo-verpleegkundigen, in relatie tot het nieuwe beroepsprofiel Bachelor Nursing 2020. Het gaat om een programma van 4 modules van 5 EC, waarbij elk kwartiel 1 module wordt gevolgd. Deze modules maken (ook) deel uit van de bacheloropleiding verpleegkunde van Saxion Parttime School. Naast bijblijven in de ontwikkelingen biedt de samenwerking medewerkers van MST dus ook mogelijkheden tot opscholing naar hbo-niveau, door door te stromen naar een verkort traject in de opleiding HBO-Verpleegkunde.

Er is een start gemaakt met het opleiden van 25 medewerkers van MST. Daarna start ieder half jaar een nieuwe groep en in totaal zullen ongeveer 250 medewerkers van MST worden opgeleid.

In de opleidingstrajecten wordt maatwerk gerealiseerd doordat de modules zijn ontwikkeld vanuit de vraag en in samenspraak met MST. Validering van relevante kennis en ervaring van medewerkers maakt deel uit van het aanbod: wat al beheerst wordt, wordt vrijgesteld.

5. MST – 2

Saxion werkt ook samen met MST aan een opleidingstraject voor leidinggevenden. Aanleiding en context hiervoor zijn organisatieveranderingen bij MST, die vragen om leiderschap vanuit verschillende disciplines. Na eerdere goede ervaringen rond het werken vanuit Best Practice Units (BPU) krijgt dit een vervolg. Dit betekent dat in het opleidingstraject gewerkt wordt met Best Practices waarbij de zorgverlening meetbaar verbeterd wordt, door het aanpassen en ontwikkelen van ideeën, strategieën en methoden volgens de laatste stand van kennis. Het geheel moet resulteren in een continue en systematische kwaliteitsverbetering binnen de organisatie van de instelling.

Saxion verzorgt de training en coaching van medewerkers in een duale aanpak en ook deskundigen vanuit MST worden hierbij ingezet. Docenten vanuit Saxion verzorgen trainingen en terugkomdagen. Experts van MST fungeren als co-docent tijdens de trainingdagen. Intervisie en individuele coaching worden verzorgd door 2 docenten/trainers van Saxion tijdens terugkomdagen.

6. Verpleegkundigen Deventer Ziekenhuis

Saxion verzorgt voor 70 verpleegkundigen van het Deventer Ziekenhuis een module waarin de verpleegkundigen leren de principes van Evidence Based Practice (EBP) toe te passen, methoden en technieken voor sociaal-wetenschappelijk onderzoek toe te passen, onderzoeksvragen te formuleren, informatie uit databanken te ontsluiten en onderzoeksresultaten te interpreteren. Aan de hand van een actueel vraagstuk uit de beroepspraktijk passen de verpleegkundigen het geleerde toe in een onderzoeksopdracht EBP.

Deze module sluit aan bij één van de competentiegebieden van de verpleegkundige uit 'de verpleegkundige als reflectieve EBP-professional' (beroepsprofiel van Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland) en bij het competentieprofiel Verpleegkundige Gerontologie-Geriatrie. Het Deventer Ziekenhuis benut deze module als bijscholing voor verpleegkundigen om aan actuele eisen in de beroepspraktijk te voldoen en een bijdrage te leveren aan kennisontwikkeling en kwaliteit van zorg.

7. Maatwerk met Zorggroep Sint Maarten

Zorggroep Sint Maarten is in transitie naar meer zelforganisatie en een andere manier van werken. Dat brengt onder meer nieuwe rollen met zich mee, met name voor de teamcoaches, die met hun inzet de transitie mede moeten vormgeven. Saxion leidt medewerkers van Sint Maarten op in modules van de opleidingen Bedrijfskunde en Verpleegkunde (50%/50%), in een programma van 12 modules in 1,5 jaar. Op dit moment worden 33 medewerkers van Sint Maarten opgeleid, die daarna (indien zij nog geen hbo-diploma hebben behaald de opleiding HBO-Verpleegkunde of de opleiding Bedrijfskunde versneld kunnen afronden.

In de ontwikkelde modules van Saxion Parttime School staat het toepassen van kennis en methoden in beroepsproducten centraal. Deze producten worden door de medewerkers uitgewerkt in de context van Sint Maarten en vormen samen het team-ontwikkelplan van de teamcoaches. Zo werkt Sint Maarten organisatieverandering uit in personeelsontwikkeling, waardoor de opleiding een bijdrage levert aan de transitie van de organisatie. Saxion biedt aanvullende coaching aan deelnemers, wat als sterk ondersteunend wordt ervaren. Half november worden in het partnerschap van Saxion en Sint Maarten vervolgotrajecten voor op- en bijscholing besproken.

8. 'De verbrede leerpaden' Apeldoorn, samenwerking met zorgorganisaties en gemeente

Door de tekorten in de zorg hebben de gemeente en zorgorganisaties in de gemeente Apeldoorn de handen in elkaar geslagen in het project de Verbrede Leerpaden. Het doel van het project is om zorgmedewerkers in de gemeente Apeldoorn te behouden voor de zorg en om nieuwe

medewerkers aan te trekken voor de zorg. In deze aanpak is sprake van een intensieve samenwerking tussen zorgorganisaties, de gemeente Apeldoorn en onderwijsinstellingen.

Op dit moment worden 25 medewerkers opgeleid, waarvan 5 deelnemen aan de duale opleiding HBO-Verpleegkunde van Saxion en 20 aan de opleiding MBO-4 Verpleegkunde. Aan deze laatste groep wordt ook de mogelijkheid tot doorstroom in de hbo-opleiding geboden. Elke medewerker die deelneemt aan een opleiding heeft een begeleider die de afspraken op maat maakt met de medewerker, de zorginstelling, de opleiding en de projectorganisatie. Deelnemers en betrokken van zorginstellingen en onderwijs zijn enthousiast over de aanpak en opleiding. Een volgende stap is de samenwerking tussen zorgorganisaties in het "uitwisselen" van personeel. Bij deze uitdaging is er een rol als 'verbindende schakel' voor de gemeente Apeldoorn.

9. Kaak Groep (Mechatronica)

De Kaak Groep is een groot mechatronisch bedrijf dat geavanceerde broodbakstraten maakt voor de wereldwijde markt. De ontwikkelingen in het bedrijf hebben geleid tot de wens om medewerkers op te scholen naar hbo/hbo+ niveau in een interdisciplinaire opleiding, waarin Elektrotechniek, Werktuigbouwkunde en Technische Informatica worden geïntegreerd. In de opleiding Mechatronica van Saxion wordt dit gerealiseerd. De opleiding is in samenwerking met 20 bedrijven in Twente ontwikkeld en op maat van de vraag van het bedrijfsleden gesneden.

Er zijn vanuit de Kaak Groep 2 medewerkers gestart in de opleiding en er volgen er meer. Ook worden medewerkers geschoold met enkele modules uit de opleiding.

10. Industriële kring Twente (Mechatronica)

Saxion heeft de opleiding Mechatronica ontwikkeld in samenwerking met de Industriële Kring Twente, waar 900 bedrijven bij zijn aangesloten. In september 2016 is de opleiding voor het eerst gestart met 7 medewerkers van Twentse bedrijven. In september 2017 zijn er 30 medewerkers bijgekomen en in september 2018 10.

In de opleiding wordt maatwerk geleverd. Medewerkers die als student deelnemen aan de opleiding kunnen hun relevante kennis en ervaring laten erkennen en er wordt aangesloten bij de mogelijkheden en behoeften om te leren in de werksituatie. Ook is flexibiliteit mogelijk in de planning van de studielast en de volgorde van deelname aan modules van de opleiding.

11. Koninklijke Marechaussee

De samenwerking tussen Saxion en de Koninklijke Marechaussee is gericht op het bijscholen van veiligheidsfunctionarissen wereldwijd, contactpersonen op ambassades en andere buitenlandse posten. Het gaat om bijscholing in het kader van de opleidingen Integrale veiligheidskunde en Security management:

- Security en recht, van risicoanalyse naar beleid
- Security risk assessment
- Realising security awareness and culture
- Facilitaire toekomstvisie Business continuity management & operational management.

Een eerste groep bestaat uit 15 medewerkers, later starten 2 à 3 groepen van 15 medewerkers per jaar gedurende 2-3 jaar. De medewerkers zijn steeds voor 4 weken in Nederland en nemen dan in korte tijd deel aan modules, waarin ze door docenten van Saxion worden begeleid. De beroepsproducten die de medewerkers ontwikkelen in de opleiding sluiten aan op de context van hun werk en werkomgeving bij de Koninklijke Marechaussee. De modules zijn in samenwerking met de Koninklijke Marechaussee ontwikkeld.

12. Samenwerking Academie Gezondheidszorg met werkgevers

De Academie Gezondheidszorg van Saxion werkt samen met diverse zorginstellingen in het kader van het opleiden van medewerkers. Medewerkers van instellingen als Isala Klinieken, Mediant (GGZ), MST, ZGT, Deventer ZH, GGNet (GGZ), Verslavingszorg Tactus, Dimence (GGZ), Ambulance Oost, 's Heerenloo (G-zorg) en Netwerken Palliatieve Zorg worden opgeleid in masteropleidingen, leergangen en in-company trajecten. Bij alle opleidingen gaan werken en leren samen en wordt in de opleiding gebruik gemaakt van de werkomgeving van medewerkers. Daar worden goede afspraken over gemaakt met werkgevers. De in-company trajecten worden in co-creatie tussen werkgevers en Saxion ontwikkeld. In totaal gaat het om deelname van ongeveer 250 medewerkers. Er lopen ook gesprekken over vervolgentrajecten en er zijn gesprekken met andere geïnteresseerde instellingen.¹⁹

¹⁹ Voor ander (beeld)materiaal over de samenwerking van de Saxion Parttime School (SPS) met werkgevers zie: https://www.youtube.com/watch?v=zu4nrVV7Cwc&list=PL4_OdWeRb6WR0KBYhTRa4jOVYgLqJBhh&index=4
https://video.saxion.nl/media/Deeltijd+MechatronicaA+onderwijs+en+bedrijfsleven+slaan+handen+ineen/1_6_pun7crc

https://video.saxion.nl/media/Saxion+University+and+the+Challenge+of+Smart+Industry+4.0+%26+Lifelong+Learning/1_5vitz0fdNB

<https://www.saxion.nl/parttimeschool/business/verhalen-uit-de-praktijk/article>

Windesheim

1. Buurtzorg Nederland

Windesheim heeft een samenwerkingsovereenkomst met Buurtzorg Nederland afgesloten gericht op het opscholen van mbo-4 verpleegkundigen naar (wijk)verpleegkundigen op niveau 6 in de hbo-bacheloropleiding Verpleegkunde. Op dit moment wordt een eerste groep van 15 medewerkers opgeleid en er zullen meer groepen medewerkers volgen. De verpleegkundigen hebben een intern scholingstrajecten doorlopen bij Buurtzorg en hetgeen ze daar hebben geleerd wordt door Windesheim erkend, zodat daar in de opleiding HBO-V op wordt aangesloten in een maatwerkprogramma. Medewerkers voelen zich gewaardeerd in hun competenties door het maatwerktraject dat zij nu volgen. Daarnaast heeft de samenwerking ertoe geleid dat Buurtzorg het interne scholingstraject aanpast, zodat de aansluiting op de leeruitkomsten van de opleiding HBO-Verpleegkunde verder wordt versterkt en de opleidingstrajecten verder kunnen worden verkort.

2. Lunet Zorg

Lunet Zorg was op zoek naar mogelijkheden om het personeel op te scholen, zodat de medewerkers beter zijn toegerust voor het hanteren van de veranderingen in de zorg. Windesheim leidt nu 24 medewerkers op in de Associate degree-opleiding Sociaal Werk in de Zorg en er zijn afspraken om jaarlijks nieuwe groepen medewerkers op te leiden in deze Ad.

Windesheim levert hierbij maatwerk door samen met Lunet Zorg en de medewerkers afspraken te maken over leeractiviteiten die de medewerkers gaan uitvoeren om de leeruitkomsten van de opleiding te realiseren. Op die manier wordt optimaal aangesloten bij wat voor de werkgever en de medewerkers van belang is in het werk. Daarnaast worden gekwalificeerde medewerkers van de instelling in de opleiding ingezet als docent. De begeleiding van de medewerkers is een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij de instelling en de opleiding vorm geven aan gezamenlijk opleiden.

In het verlengde van bovenstaande voorbeelden voert Windesheim gesprekken over samenwerking en scholingstrajecten op maat met de instellingen Pluryn, Frion, Dimence en Isala Klinieken.

Zuyd Hogeschool

1. Samenwerking Zorg

Zuyd Hogeschool heeft de afgelopen jaren in samenwerking met zorginstellingen duale opleidingsvarianten van de opleiding HBO-Verpleegkunde ontwikkeld. Het gaat om een opleiding voor een groot consortium voor de ouderenzorg, de Academische werkplaats Ouderenzorg, en om een opleiding voor drie instellingen voor de klinische zorg, te weten Zuyderland MC Topklinische Zorg, Medisch universitair Centrum Maastricht en Adelante Zorggroep.

Door de opleiding in co-creatie te ontwikkelen is een passend onderwijsprogramma ontworpen dat recht doet aan de vragen die leven bij de zorgpartners, inspeelt op de tekorten aan zorgprofessionals en aansluit bij de uitgangspunten van het opleidingsprofiel Bachelor Nursing 2020. Doel is nieuwe verpleegkundigen te boeien en verpleegkundigen te behouden voor deze instellingen.

Daarnaast werkt Zuyd samen met zorgorganisaties om zorgprofessionals door te ontwikkelen, enerzijds om hun rol te versterken en hun kennis up to date te houden anderzijds om hen te faciliteren in hun transitie naar een gewijzigde rol gericht op zorgoptimalisatie. Enkele voorbeelden:

- Het leer en ontwikkeltraject Verpleegkundig Leiderschap in de Wijkzorg: implementatie kwaliteitskader wijkverpleging bij Envida (VVT organisatie). In dit traject worden 60 wijkverpleegkundigen geschoold en versterkt in hun rol als wijkverpleegkundige en verpleegkundig leider.
- HBO ontwikkeltraject Zuyderland Medisch Centrum. Deze instelling gaat onderscheid maken tussen mbo en hbo opgeleide verpleegkundigen. Zuyderland MC en Zuyd Hogeschool hebben in samenwerking een programma ontwikkeld en uitgevoerd dat aansluit op de functiedifferentiatie tussen mbo en hbo verpleegkundigen. Inmiddels hebben twee groepen van hbo-verpleegkundigen ter versterking van hun verpleegkundig leiderschap het leertraject doorlopen en een derde groep gaat binnenkort van start. Daarnaast heeft de samenwerking geleid tot een project van Zuyd Hogeschool en Zuyderland MC gericht op het vergroten van het aantal hbo-verpleegkundigen, om te voorzien in de groeiende vraag.

2. Samenwerking Engineering

In het kader van de flexibilisering van de deeltijdopleiding Engineering is voor de ontwikkeling en vaststelling van leeruitkomsten en relevante beroepsproducten e.d. intensief overleg geweest met afgevaardigden uit het bedrijfsleven. De samenwerking met bedrijven uit de proces en maak-industrie en energiesector heeft onder meer geresulteerd in deelname aan de flexibele deeltijdopleiding Engineering van medewerkers van bedrijven als Sitech, VDL Nedcar, Rockwool, Mora, Mosa, Trento Engineering, DSM Dyneema, Engie, Sabic, Sappi, Enexis, USG, Defensie, WML, Stelrad en van Aarsen. De instroom in deze opleiding van medewerkers werkzaam in de beroepspraktijk groeit snel.

Voor deze bedrijven is het van belang mbo-ge diplomeerde medewerkers voor bepaalde functies op te scholen naar hbo-niveau. In het opleidingsconcept wordt gewerkt met een aantal rollen voor professionals, die herkenbaar zijn voor het bedrijfsleven. VDL Nedcar heeft inmiddels het voornemen hun functiehuis te koppelen aan de rollen in het opleidingsconcept, Zuyd en Nedcar werken samen aan de ontwikkeling van een Associate degree-opleiding, waarbij het praktijkdeel in-company plaatsvindt en er worden gesprekken gevoerd over structurele bijdragen van Zuyd aan het opleidingshuis van Nedcar.

Werkgevers zijn enthousiast over de directe koppeling tussen onderwijs en praktijk en merken in hun bedrijf direct de effecten van toepassing van opgedane kennis door. Er wordt gewerkt met assessments en in de opleiding wordt aangesloten op wat de professional meebrengt aan relevante kennis en ervaring en op de behoeften in diens werksituatie.

3. ICT-netwerk Zuid-Limburg

Zuyd Hogeschool werkt samen met kennisinstellingen samen met een netwerk van bedrijven en met decentrale overheden en levert zo een bijdrage aan de regionale Human Capital Agenda. Een voorbeeld hiervan is het ICT-netwerk Zuid-Limburg. De activiteiten in dit netwerk zijn gericht op het voorzien van de bedrijven in de regio van actuele kennis en voldoende toegeruste medewerkers. De provincie Limburg heeft een actieve rol gespeeld in de totstandkoming van dit netwerk, mede vanwege de demografische krimp in de regio en de tekorten aan hoger opgeleiden als gevolg van de 'brain drain'.

Bedrijven waarmee wordt samengewerkt in dit ICT-netwerk zijn KPN, T Systems, VALID Stay Ahead, VDL Nedcar, Atos, QNH, DIN Solutions, Vodafone, Sogeti, Job-Flow, IVIZA people in motion en Intertec. De samenwerking heeft inmiddels geresulteerd in bijvoorbeeld de ontwikkeling en start van een brede Associate degree-opleiding ICT (Business Intelligence, IT Development & IT Services) en tot de doorlopende leerlijn Business Intelligence & Smart Services (MBO ICT – HBO ICT – Masteropleidingen Universiteit Maastricht).

4. Samenwerkingsverbanden gerelateerd aan onderzoek

Andere voorbeelden van samenwerking tussen Zuyd Hogeschool en werkgevers zijn gerelateerd aan onderzoek. Zuyd levert bijdragen aan de regionale ontwikkeling vanuit twee Centres of Expertise en twee samenwerkingsverbanden.

Centre of Expertise voor Innovatieve Zorg en Technologie (EIZT)

Zorgorganisaties, kennis- en onderwijsinstellingen en bedrijfsleven bundelen in EIZT hun krachten met als doel zorg te vernieuwen, te verbeteren en effectiever te maken. Met onderzoek bouwen zij aan toekomstbestendige zorg. Met scholing en training van huidige en toekomstige professionals verankeren zij zorginnovaties in de praktijk. Technologie loopt als een rode draad door deze doelstellingen. Het is door LED opgenomen als een van de vier programma's die binnen Brainport 2020 in Zuid-Limburg worden uitgevoerd.

Centre of Expertise Chemelot Innovation and Learning Labs (CHILL)

De Nederlandse overheid heeft de chemie aangewezen als één van haar topsectoren. In CHILL komen wetenschap, ontwikkeling, onderwijs, faciliteiten en productie bij elkaar. Vanuit de Chemelot Campus in Geleen, het centrum van de chemie in Limburg, helpt CHILL bedrijven - van MKB tot multinational - met onderzoeksvragen. Studenten, docenten en specialisten werken samen aan opdrachten. Zo verbindt CHILL leren en innoveren. De onderwijspartners zijn Zuyd Hogeschool, Arcus College, Leeuwenborgh Opleidingen en Maastricht University. Vanuit het bedrijfsleven hebben DSM en SABIC zich als partner aan CHILL verbonden.

Brightlands Smart Services Campus (BISS)

De Brightlands Smart Services Campus maakt deel uit van Brightlands, een open innovatie community die bestaat uit vier campussen waar wetenschappers, ondernemers, studenten en investeerders samenwerken aan de uitdagingen op het gebied van duurzaamheid en gezondheid. De Brightlands Smart Services Campus richt zich hierbij primair op het ontwikkelen en faciliteren van een community die data kan omzetten in slimme diensten. Oprichters van de campus zijn APG, Maastricht University en de Provincie Limburg.

Transitie naar een duurzaam gebouwde omgeving

De Zuyd lectoraten Smart Urban Redesign en Zonne-energie in de Gebouwde Omgeving werken nauw samen om de transitie naar een duurzaam gebouwde omgeving vorm te geven. Speciale aandachtsgebieden zijn zonne-energie en duurzaamheid. Het programma De Wijk van Morgen is een aanjager van duurzame ontwikkeling in de regio. Techniek studenten uit het vmbo, mbo en hbo leren er samen in een innovatieve, multidisciplinaire praktijkomgeving. Het programma is door

LED opgenomen als een van de vier programma's die binnen Brainport 2020 in Zuid-Limburg worden uitgevoerd.

5. Programma LIME

LIME is opgezet zodat de provincie Limburg, Zuyd Hogeschool, Universiteit Maastricht en de Brightlands Campussen samen met zorgprofessionals, zorgvragers en het bedrijfsleven de zorg efficiënter en beter kunnen maken.²⁰ De interactie middels co-creatie tussen bedrijfsleven, onderzoekers, studenten, zorgvragers en zorgprofessionals resulteert vaak in praktische oplossingen voor bestaande problemen. In het programma LIME wordt tot oplossingen gekomen dankzij de samenwerking met de vele uiteenlopende partners en partijen, zoals de organisaties:

- PsyMate
- Mitch&Mates
- Kembit
- Zuyderland
- Robuust
- Maastricht Instruments
- Academische Werkplaats Ouderenzorg
- Patho Finder
- SGL
- Mijnzorg
- Huisartsen Oostelijk Zuid-Limburg
- Brightlands Innovation Factory
- Burgerkracht Limburg
- Anders Beter

LIME levert directe ondersteuning bij vragen over meten in de zorg, in iedere fase. Door relevante partners met elkaar te verbinden en door middel van co-creatie kunnen vragen worden beantwoord en partijen worden ondersteund bij projecten. Daarnaast werkt LIME aan kennisontwikkeling binnen de thema's:

- Anders meten
- Personal Health Train
- Personalised wearables
- Point of Care

²⁰ Zie ook: <https://www.limeconnect.nl/over-lime/>