

## Juryrapport Pro-Motor Award 2018

Het gaat goed met de Centra voor vakmanschap en innovatie in het MBO en HBO. De kwaliteit van het werk, dat zij voordragen voor de Pro-Motor Award, laat dat jaar op jaar zien. Het is dan ook een goede zaak, dat de jury het elk jaar steeds lastiger krijgt om een winnaar te selecteren. Ons werk wordt moeilijker en dat is goed.

Dit jaar viel op dat de voorstellen van hogere kwaliteit bleken en de verbinding met actuele thema's uit de maatschappij steviger verankerd was dan voorgaande jaren. Duidelijk is, dat de instellingen van MBO en HBO er steeds meer in slagen voordrachten te doen die zowel inhoudelijk kansrijk zijn als inmiddels beschikken over een duidelijk trackrecord van prestaties en impact. Daarmee voldoet deze prijs meer en meer aan zijn oorspronkelijke doelstelling: het honoreren en verzamelen van innovatieve *best practices* die inspirerend kunnen zijn voor het gehele MBO en HBO werkveld. Met de inmiddels derde groep genomineerde projecten en activiteiten is de verzameling succesvolle en overdraagbare ervaringen en initiatieven opnieuw verder vergroot.

De impact van deze initiatieven die zijn beloond met deze erkenning begint duidelijk merkbaar te worden. Het was geen toeval dat recent een werkbezoek plaatsvond van de minister-president met de staatssecretaris van EZK voor innovatie aan de winnaar van de eerste editie van de Pro-Motor Award. Er wordt extra gewerkt aan het ontsluiten van de kennis over genomineerden en de winnaars ten behoeve van de andere centra in MBO en HBO en de verspreiding daarvan via het netwerk en bijeenkomsten van Wij zijn Katapult.

### *Nominaties 2018*

Voor de prijs van dit jaar zijn vijf voordrachten gekozen van een zodanige kwaliteit, dat zij in die verzameling van zinvolle, overdraagbare best practices hun plaats verdienen. De genomineerden vormen bovendien een mooie afspiegeling van het brede palet van innovatieve ontwikkelingen in heel het MBO en HBO, ook in hun spreiding over het land. De focus bij de selectie van de genomineerden is gelegd op de belangrijkste criteria die voor deze editie aan de instellingen waren meegegeven:

- Het werken aan een nadrukkelijke bijdrage aan de versterking en vernieuwing van de mogelijkheden van LevenLangOntwikkelen vanuit de CoE's en Civ's en de betrokken opleidingen en instellingen.
- De overdraagbaarheid van lessen en ervaringen uit de ontwikkeling van het initiatief/project.
- Een aantoonbare impact van het initiatief/project die verder strekt dan een veelbelovende start of gedegen plan in wording.

### *Analyse en beoordeling*

Het werk van de jury was lastig. De winnaar van de eerste Pro-Motor Award zei als jurylid: “Zij zijn allemaal erg goed, de progressie binnen de Centres is hier duidelijk merkbaar.” Een van de andere leden zei in de vergadering over de genomineerden en de keuze van de uiteindelijke winnaar: “Ik zie hier eigenlijk alleen maar winnaars, als je let op de impact en kwaliteit.”

Die conclusie kunnen wij als jury volstrekt onderschrijven. Het is daarom goed voor het vervolg van het proces van ‘lessons learned’ uit deze ‘best practices’ en de overdracht en opschaling van die lessen en succesvolle aanpak van elk van de genomineerden de meest kenmerkende aspecten voor zulke vervolgvactiteiten en intensivering van activiteiten en hun verbeterpunten te identificeren en onderstrepen.

De jury wil van elk van hen daarom de volgende elementen naar voren brengen.

#### **1] HAN/SECE**

Dit initiatief van TenneT met drie hogescholen, de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, De Haagse Hogeschool en Windesheim, richt zich op de bijscholing en upgrading van werknemers/medewerkers van bedrijven die zeer betrokken zijn bij de technische uitdagingen die de energietransitie en de ontwikkeling en toepassing van duurzame energie stellen. Diverse andere bedrijven zijn betrokken bij de uitvoering. Recent is ook de Hogeschool van Amsterdam aangehaakt. Hierbij zijn de volgende boeiende aspecten die dit project doen opvallen:

- a) Men slaagt erin een diverse instroom van mensen van MBO- en HBO-achtergrond en -niveaus bij te spijkeren en daarbij een maatwerkeraanbod te ontwikkelen.
- b) Dit aanbod is onderdeel van een bredere Human Capital agenda, waarin men met andere hogescholen en bedrijven leertrajecten ontwikkelt. Het project staat dus niet op zichzelf als een eenmalige activiteit voor een specifieke partner of een beperkt marktsegment.
- c) Naast de LLO-aspecten biedt de Power Course/Power Minor mogelijkheden voor ‘reguliere studenten’ om in hun curriculum de actuele kennis en vaardigheden daaruit op te nemen.
- d) Bij de verdere ontwikkeling van het aanbod kijkt men naar nieuwe doelgroepen, onder wie vluchtelingen met verblijfsstatus.
- e) Men heeft in 2017 meer deelnemers gehad dan ooit: 35 voltijds, 29 deeltijds.

*Motivatie jury:* Een geweldig initiatief, dat studenten en zij-instromers opleidt voor de energiesector, al 10 jaar lang. Het gaat als enige van de voorstellen in op het mondiale duurzaamheidsvraagstuk, en op deze manier poogt het voorstel vanuit de regio haar steentje bij te dragen aan mondiale vraagstukken. Er is een mooie groei van het aantal studenten en daarmee ook bewezen impact. De overdraagbaarheid van deze formule is beperkter, omdat het een specifieke sector betreft.

## **2] Fontys/Centre of expertise High Tech Systemen en Materialen**

Het initiatief van Fontys Hogeschool combineert LLO vernieuwingen ten behoeve van high tech scholing/training. Daarbij worden ervaringen van lectoraten rond robotica, bedrijven in Brainport, de betrokken topsector bij EZK, de CoE's van de hogeschool en ook HBO-studenten met elkaar verbonden en worden zo meerdere koppelingen aangebracht met andere sectoren.

Hierbij zijn de volgende boeiende aspecten die dit project doen opvallen:

- a) Men ontwikkelt een nieuwe vorm van LLO en betreft daarin de HBO-studenten in de technische richtingen, die zelf later aan LLO zullen moeten 'doen'.
- b) Er worden crossovers in gang gezet naar/met andere opleidingen en sectoren, zoals die in de zorg, de 3D-ontwikkeling, agrotech en robotica. Van de 15 inhoudelijke terreinen waar men hightech-vernieuwingen in de opleidingen heeft geïdentificeerd zijn er nu 3 operationeel in dit project. Men gaat dit uitbreiden naar die andere 12 terreinen.
- c) Men combineert online en offline onderwijsaanbod, zodat deelnemers eigen LLO-vormen kunnen benutten. De deelnemers vanuit de arbeidsmarkt worden vervolgens 'benut' als medestudenten/collega-onderzoekers voor de HBO-studenten in het regulier curriculum.
- d) Sterke co-creatie met relevante bedrijven in de regio, de topsector HTSM en branche-organisaties.
- e) Met de opzet van de Open Learning Labs binnen het LLO-aanbod weet men de betrokken bedrijven en hun medewerkers de hogeschool binnen te trekken, zodat intensieve kennisuitwisseling met zowel, docenten, lectoraten als studenten mogelijk wordt.

*Motivatie jury:* Het adopteren van nieuwe technieken en technologische ontwikkelingen is van groot belang om innovaties in te incorporeren. Vanuit dit voorstel spreekt een heldere visie op LLO, waarmee mede vorm wordt gegeven aan regeringsbeleid. Je hebt fysieke en virtuele plekke nodig om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Daarbij hebben we nu al tekorten, die zullen alleen maar groter worden. Bovendien kampt de sector met imago-problemen, terwijl de toekomst juist heel uitdagend is. De jury is bijzonder gecharmeerd van de open learning labs en de samenwerking met het bedrijfsleven waarin gezocht wordt naar cross overs. Dat is tevens goed overdraagbaar. Het voorstel heeft nog weinig praktische impact omdat het net gestart is.

## **3] ROC Leeuwenborgh/Beyond**

Het project 'beyond, Academy for medical devices and logistics' is een samenwerking van een groot cluster van medische bedrijven en organisaties met het MBO in Limburg. Daardoor is een krachtig PPS initiatief ontstaan, dat zowel binnen de opleidingen als binnen de bedrijven mensen bijschoolt in het kader van de razendsnelle ontwikkelingen in deze vakgebieden.

Hierbij zijn de volgende boeiende aspecten die dit project doen opvallen:

- a) De samenwerkingspartners in onderwijs, bedrijfsleven en publieke sectoren zorgen ervoor, dat dit project een brede scope ontwikkelt van kennis en kennisontwikkeling rond technologie, logistiek en zorg.
- b) Het LLO-aanbod wordt op verschillende niveaus mogelijk gemaakt. Binnen de betrokken bedrijven werkt men toe naar MBO2 niveau. De betrokken partners bieden in gezamenlijkheid een soort 'kop' daarop voor MBO3 niveau.
- c) Door de samenwerking is het mogelijk geworden ook de docenten van het MBO en de trainers binnen de bedrijven met elkaar aanbod te doen ontwikkelen, zodat ook een 'train de trainers' element in het geheel een plaats is gaan krijgen.
- d) Men heeft een specifiek aanbod ontwikkeld in de vorm van een 'voorportaalbedrijf' voor de opleiding/trainingen om zijinstromers daaraan te laten snuffelen en wennen. Dit richt zich vooral op mensen 'met afstand tot de arbeidsmarkt', zoals Wajong'ers en vluchtelingen met verblijfstatus. Men heeft inmiddels 40 van hen via dit voorportaal van ongeveer 3 maanden kunnen doen instromen. Men kan hen via Manpower zelfs een baangarantie bieden als zij die fase doorlopen hebben.
- e) Inmiddels hebben deze opleidingstrajecten geleid tot het uitgeven van 150 diploma's.

*Motivatie jury:* Het is bekend dat we mensen op dit moment opleiden voor banen die nu nog niet bestaan. Dit voorstel gaat in op de dynamische arbeidsmarkt en de veranderlijkheid van de samenleving. Het is positief dat hier mensen zonder veel opleiding de kans krijgen een solide basis te leggen voor een werkzame toekomst in de logistiek. Het partnership van bedrijven maakt een slagvaardige en praktische indruk, waardoor er écht wat gebeurt.

#### **4] Hogeschool van Amsterdam en NL ICT/ Make IT Work**

Het project 'Make IT Work' zorgt ervoor dat de hogeschool samen met bedrijven werknemers zonder tech-achtergrond kan gaan werven opdat deze via omscholing nieuwe functies en capaciteiten aankunnen als IT-medewerker op HBO-niveau. Men wil hiermee zowel de relatief hoge werkloosheid onder hoger opgeleiden als het tekort aan IT'ers op niveau aanpakken en brengt daarbij in maatwerk samen de kandidaat en de baan bij elkaar.

Hierbij zijn de volgende boeiende aspecten die dit project doen opvallen:

- a) De omscholingscursus wordt deels binnen de hogeschool, deels bij de werkgever uitgevoerd. Men werkt hierbij met groepen die vier maal per jaar van start gaan.
- b) Het project wordt Europees erg gewaardeerd en geldt als een model dat door de Europese Commissie wordt verspreid in andere landen in het kader van de skills-strategie van het programma Digital Europe.

- c) Het rendement is hoog: 91% van de deelnemers behaalt het certificaat en 97% van hen is blijvend aan het werk in de IT. Men bereikt daarbij een derde aan vrouwelijke deelnemers. Honderden mensen hebben op deze manier inmiddels (nieuw) werk gevonden.
- d) Er zijn 85 werkgevers/bedrijven die met het project werken van overheden tot startups.
- e) Er is sprake van expansie van het aanbod, zowel naar een deeltijdvariant voor 'zittende mensen' bij de deelnemende bedrijven, als naar Noord Nederland samen met Stenden en Hanzehogeschool.

*Motivatie jury:* Digitalisering is een belangrijke pijler voor onze economie en de groei van onze economie. Het draagt bij aan oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken en productiviteitsstijging in veel bedrijfstakken. Data-analisten zijn schaars, maar cruciaal voor oplossen voor maatschappelijke uitdagingen, zoals de aardgas-loze wijkenaanpak. Het valt duidelijk op dat de vraag vanuit de arbeidsmarkt en samenleving gestaag zal toenemen, maar dat het aanbod hier niet in voorziet. We moeten snel antwoorden formuleren op deze problematiek en een dergelijk antwoord heeft dit initiatief. Overdraagbaarheid wordt aangetoond doordat de opleiding nu ook in Groningen aangeboden wordt binnen dezelfde formule.

### **5] ROC Mondriaan/Extra Strong**

Binnen de PPS Extra Strong richt een van de ontwikkellijnen zich op LLO van 'kwetsbare medewerkers' in zorg en welzijn: die mensen waarbij duurzame inzetbaarheid een vraagstuk is door de vele veranderingen in het vak en in de sector. De werkgever wil hen graag behouden vanwege hun jarenlange ervaring en inzet met hart voor de cliënt. De gemiddelde leeftijd van deze medewerkers is 48 jaar en zij werken al jarenlang in de sector ouderen- en thuiszorg.

Hierbij zijn de volgende boeiende aspecten die dit project doen opvallen:

- a) Het aanbod is heel doelgericht en focust zich op het voorkomen van uitval in de beroepspraktijk van mensen op MBO2 niveau voor wie upgrading naar het gewenste MBO3 niveau (op dit moment) te veel gevraagd blijkt.
- b) Het opleidingstraject geeft hen mogelijkheden 'hun repertoire' in hun werk te verbreden en zo een aantrekkelijke loopbaan in hun vak te kunnen blijven houden.
- c) Het LLO-aanbod zorgt ervoor, dat er meer variatie mogelijk wordt in de vormen van bijscholing naast de reguliere leerwegen. Daardoor kunnen mensen voor wie taal en rekenen obstakels zijn naar MBO3 niveau toch behouden worden voor het werk in de zorg.
- d) De deelnemers krijgen een concrete kwalificatie en een examenplan, dat hen extra kan motiveren in LLO en de doorstroom naar MBO3.
- e) Inmiddels draaien er 2 groepen van 20 mensen: zij blijken er in hun concrete werk en in de opties over hun loopbaan duidelijk baat bij te hebben.

*Motivatie jury:* Dit initiatief geeft waardering aan mensen die al tientallen jaren een steentje bijdragen aan de arbeidsmarkt. Daarnaast speelt het op een prachtige wijze in op LLO omdat het ruimte geeft aan werkenden die vastlopen in hun carrière en op deze manier handvatten worden geboden. De overdraagbaarheid is ruimschoots aangetoond, alsmede de maatschappelijke relevantie. Er is gestart met twee groepen, er zijn nog geen afgestudeerden.

De kracht van elk van deze genomineerden spreekt zonder meer uit de hier bijeengebrachte opmerkelijke elementen ervan, waarmee elk van hen hoog scoort bij de essentiële criteria voor de Pro-Motor Award. De jury is onder de indruk hoe elk van deze vijf zijn onderwijsopdracht laat aansluiten bij een grote maatschappelijke of economische uitdaging voor de komende jaren. De opsomming daarvan laat alleen al zien met hoeveel potentie en hoeveel perspectief vanuit de Centres in MBO en HBO wordt gewerkt aan maatschappelijke innovatie en de brede opdracht die het onderwijs daarin heeft binnen de samenleving.

Bij deze groep van vijf genomineerden wordt gewerkt aan de volgende reeks van zulke uitdagingen:

- De energietransitie
- Smart industry
- Medische technologie en zorginnovatie
- Docententekorten in allerlei sectoren
- Bijblijven, omscholen en opwaarderen van kennis, 'skills', houdingen en perspectieven in de arbeidsmarkt
- 'Kwetsbare' medewerkers ondersteunen bij razendsnelle ontwikkelingen in hun professies.

Dit zijn allemaal opleidingen en initiatieven die bloeien onder het motto: 'Yes We Can.'

De overdracht van zowel deze inhoudelijke inzet en prioriteitsstelling als van de aanpak en focus van deze initiatieven zal daarom van grote betekenis kunnen zijn. Niet alleen MBO en HBO, maar veel breder. Dit is van belang voor heel de 'triple helix' van bedrijven, onderwijs en overheden die samen moeten werken aan LLO en de vernieuwing van het beroepsonderwijs daarbinnen. De jury moedigt daarom alle betrokkenen en het verband van de Centres in 'Wij zijn Katapult' de lessen en inspiratie uit deze nieuwe serie voorbeelden van vernieuwing en impact met elan te verspreiden.

### *Keuze van de winnaar*

Tegen de achtergrond van de hoge kwaliteit van de genomineerden en de heldere criteria die de jury meekreeg, zijn wij tot een volgend eindoordeel gekomen.

De winnaar excelleert bij de concrete invulling en originaliteit van aanpak bij de ontwikkeling van Leven Lang Ontwikkelen. Men verbindt een doelgroep van mensen met kennis en vaardigheden die op een zijspoor dreigen te komen aan kansen op werk en nieuwe bijdragen aan grote maatschappelijke vragen. De impact hiervan is groot, in aantallen nieuwe banen en nieuwe kansen voor mensen. Het opleiden gebeurt daarbij nadrukkelijk niet alleen binnen de onderwijsomgeving, maar men betreft de betrokken bedrijven hier sterk in. Ook zij moeten zich inspannen en 'leveren'. Dat is ook goed en het blijkt dat zij dit ook doen. Nóg beter dus. Daarmee vormt dit initiatief een bijzonder bemoedigend voorbeeld voor elke sector in de economie, arbeidsmarkt en onderwijs om werk te maken van Leven Lang Ontwikkelen, vooral om dat samen te doen en daarbij eigenzinnige, originele werkwijzen niet te schuwen.

Daar komt nog iets bij. Het initiatief laat nu al zien, dat het nadrukkelijk opschaalbaar is en overdraagbaar naar andere opleidingsvormen in het beroepsonderwijs en vormen van samenwerking van bedrijven en overheden daarmee. Men werkt al met collega-instellingen in heel andere landsdelen om hier concreet invulling aan te geven. De jury zag in zijn gesprekken dat nieuwe aanknopingspunten zich gaan aandienen voor bijvoorbeeld LLO en beroepsonderwijs op terreinen als Big Data, Artificial Intelligence, Domotica en de Enegetransitie.

Een wezenlijk punt waarbij de jury de winnaars een extra impuls wil geven tot verdere verbreding en vernieuwing, is de betrokkenheid van en overdracht van kennis naar de collega's in het MBO en Centres of Expertise bij andere instellingen. Het komt dus goed uit, dat elke jaar een onderdeel van de prijs is, dat de winnaar met steun van de Award en 'Wij zijn Katapult' een gericht onderzoek mag doen naar de verbeterpunten en verdere verspreiding van de succesfactoren. Precies hierop zou de jury de benutting van de zeer verdiende prijs willen doen richten.

***De winnaar van de Pro-Motor Award 2018 is:***

***'Make IT Work' van de Hogeschool van Amsterdam en NL ICT!***