



⇒ CPC-stappenplan voor werkgeversorganisaties en adviseurs

EEN SKILLS-KLOOF IN KAART BRENGEN EN OVERBRUGGEN

➔ Inleiding

Dit stappenplan is ontwikkeld om de skills-kloof voor bepaalde functies samen met werkgevers in kaart te brengen en oplossingen te vinden om deze kloof te overbruggen. Het stappenplan is bedoeld voor werkgeversorganisaties en adviseurs.

De stappen zijn eenvoudig om te werken tot PowerPointpresentaties die kunnen helpen als leidraad voor 1 of meer rondetafelsessies. Twee dagdelen zijn voldoende om én de skills-kloof in kaart te brengen én mogelijke oplossingen te beschrijven.

Gebruik bij voorkeur een middag en een ochtend, zodat de deelnemers tijd hebben voor reflectie.

Het stappenplan* is ontwikkeld door Jos van Erp, expert in skills development eerst bij Stork, daarna bij de werkgeversorganisatie FME en tot slot bij de Dutch Employers' Cooperation Programme (DECP). Het instrument is vrij te gebruiken, op voorwaarde van bronvermelding.

Skills of competenties?

Het is gebruikelijk om te spreken van een skills-kloof, het ontbreken van (bepaalde) vaardigheden. In de praktijk gaat het eigenlijk om ontbrekende competenties. Competenties omvatten naast skills (vaardigheden), ook kennis en houding. Het kan bijvoorbeeld gaan over het ontbreken van houdingsaspecten. Denk aan een receptioniste in een hotel die alles weet en kan wat er nodig is, maar die het gevoel en de omgangsvormen van 'hospitality' mist.

In het kort:

- 'Kennis' kan uit het hoofd worden geleerd of snel opgezocht
- 'Vaardigheden' worden uitgedrukt met werkwoorden
- 'Houdingsaspecten' gaan over het 'hoe taken worden uitgevoerd'

Omdat de term 'skills' sterk is ingeburgerd, spreken we in dit stappenplan steeds van skills.

**Competentie & Prestatie Controle. De instrumenten van CPC kwamen tot stand vanuit ervaringen bij HiTecs, een werkmaatschappij van Stork, werkgeversorganisatie voor de technologische industrie FME en de Stichting Dutch Employers' Cooperation Programme (DECP). In alle ontwikkelfases is de Universiteit van Maastricht betrokken vanuit de masteropleiding Learning & Development in Organisations.*



➔ Inhoudsopgave

Voordat je begint	4
Stap 1. Selecteer een kansrijke economische sector	4
Stap 2. Desk research	4
Stap 3. Bedenk wie je voor de rondetafelsessie wilt uitnodigen	4
Rondetafelsessie 1: Vaststellen van de skills-kloof	5
De voorbereiding	5
Stap 1: Met welke functie gaan we aan de slag?	5
Stap 2: Vaststellen van de taken van de functie	5
Stap 3: De vertaling: identificeer de cruciale skills	6
Stap 4: Diagnose stellen	8
Stap 5: Afronding sessie 1	10
Rondetafelsessie 2: Het dichten van de skills-kloof	11
Stap 1: Waar moet je aan denken bij het uitwerken van een oplossing?	11
Stap 2: Wat kunnen de eigen werknemers doen?	12
Stap 3: Concrete acties formuleren	13
Stap 4: Zelf doen of samen doen?	14
Stap 5: Het ontwikkelen van een didactische aanpak	14
Stap 6: Implementatie en continue verbetering	15
Stap 7: Conclusies trekken	15
Colofon	15



➔ Voordat je begint

Door onder meer economische ontwikkelingen en innovaties verandert de arbeidsmarkt steeds sneller. Beroepen veranderen of verdwijnen en er komen weer nieuwe beroepen voor in de plaats. In sommige sectoren zijn mensen 'over' terwijl andere sectoren staan te springen om personeel.

De snelle veranderingen maken dat er steeds vaker een mismatch is tussen de skills die nodig zijn om een functie goed te kunnen uitvoeren en de skills die de (potentiële) werknemer in huis heeft. De tijd dat een werknemer zijn hele loopbaan uit de voeten kan met de kennis die hij ooit in de schoolbanken had opgedaan, is voorbij. Steeds vaker is er sprake van een 'skills-kloof', omdat het beroep verandert of omdat een werknemer moet overstappen naar een ander beroep.

Deel 1 van dit stappenplan gaat over het vaststellen van deze skills-kloof. Om de kloof tussen gevraagde en beschikbare skills te kunnen overbruggen is het zaak precies vast te stellen welke kennis, vaardigheden of attitude werknemers of kandidaten missen om een functie goed te kunnen uitvoeren. Pas dan kunnen de partijen op zoek naar oplossingen.

Het vaststellen van deze skills-kloof kan het best in een rondetafelsessie met vertegenwoordigers van de genodigde bedrijven. Zij kunnen de goede input leveren en de vorm van een workshop zorgt er ook voor dat zij het probleem en de latere oplossing als 'eigen' ervaren.

Selecteer voordat je het proces begint een sector en doe desk research. Het is belangrijk dat er zekere gelijkennis is tussen de deelnemende werkgevers. Als de organisaties veel van elkaar verschillen, verschilt waarschijnlijk ook de problematiek sterk, wat een gezamenlijke aanpak bemoeilijkt.

➔ **Stap 1. Selecteer een kansrijke economische sector**

Mogelijke criteria:

- De bedrijven zijn belangrijk voor de nationale of regionale economie.
- De bedrijven hebben het potentieel om te groeien.
- Er zijn zowel grote bedrijven als MKB-bedrijven actief op dit gebied.
- De bedrijven hebben waarschijnlijk te maken met lacunes in vaardigheden.

Komt het initiatief van een werkgeversorganisatie, dan staat de sector natuurlijk al vast.

➔ **Stap 2. Desk research**

- Zijn er arbeidsmarktonderzoeksrapporten beschikbaar? Zijn het rijke, informatieve bronnen, gebruik ze! Maar als ze niet beschikbaar zijn, wacht er niet op en ga gewoon van start.
- Goede indicaties van skills-kloven zijn (bijna) even waardevol als kwantitatieve studies.
- Zelfs als er onderzoeksrapporten op nationaal niveau beschikbaar zijn, is het nog steeds goed om de skills-kloof in bepaalde regio's te onderzoeken.

➔ **Stap 3. Bedenk wie je voor de rondetafelsessie wilt uitnodigen**

- Selecteer 7 tot 10 bedrijven die illustratief zijn voor de sector.
- 2 of 3 grotere bedrijven - 5 tot 7 kleinere bedrijven.
- Nodig de beslissers uit voor een rondetafelgesprek.
- Dit moeten CEO's of bedrijfseigenaren zijn, samen met een HR-functionaris of productiemanager.

➔ Rondetafelsessie 1: Vaststellen van de skills-kloof



➔ De voorbereiding

Zorg voor een setting met een aantal tafels en een whiteboard of flipover. Nodig vooral ook mensen van de werkvloer uit: oudere medewerkers die al generaties professionals voorbij hebben zien komen; leidinggevendenden die iedere dag ervaren dat medewerkers bepaalde skills missen. Zorg voor een mix van kleine en grote bedrijven, maar wel uit dezelfde sector.

➔ Stap 1: Met welke functie gaan we aan de slag?

Stel een lijst op van functies

- Gebruik een brainstorm aanpak om 3 functies te identificeren waarvoor het over het algemeen moeilijk is om gekwalificeerd personeel te vinden.
- Zijn alle deelnemers het eens over de selectie? Oké!

Start met de uitwerking voor één functie

- Wat is de belangrijkste functie waarvoor het moeilijk is om gekwalificeerd personeel te vinden?
- Omschrijf het functieprofiel zo nauwkeurig mogelijk zodat voor alle deelnemers duidelijk is over welke functie het gaat.

Bijvoorbeeld: ‘Onderhoudsmedewerkers voeren geplande onderhouds- en storingswerkzaamheden uit aan machines en andere mechanische apparatuur’ (vereenvoudigd)

Bestaand personeel of nieuwkomers

- Speelt het probleem vooral bij het bestaande of nieuw personeel (bv. schoolverlaters of zij-instromers)?
- Of bij allebei?

➔ Stap 2: Vaststellen van de taken van de functie

Het voorbeeld van een onderhoudsmonteur

Laten we ons eens voorstellen dat ...

... de meeste bedrijven de industriële onderhoudsmonteur hebben geïdentificeerd als een belangrijke functie in hun sector maar dat nieuwe toetreders één of meer cruciale competenties missen.

Hoe gaan de bedrijven vervolgens te werk?

Identificeer taken – stel vast wat iemand in een dergelijke functie doet

- Identificeer de belangrijkste taken van een medewerker met een dergelijke functie.
- Zorg dat alle deelnemers het hierover eens zijn.

Bijvoorbeeld: Een onderhoudsmonteur...

- Inspecteert, bedient of test machines of apparatuur om machinestoringen te diagnosticeren.
- Demonteert machines of apparaten om toegang te krijgen tot defecte onderdelen en deze te verwijderen.
- Gebruikt takels, kranen, handgereedschap of elektrisch gereedschap.
- Voert routineonderhoud uit, zoals het inspecteren van aandrijvingen, motoren of riemen, controleren, vloeistofniveaus, filters vervangen of andere preventieve onderhoudswerkzaamheden uitvoeren.
- Stelt diagnoses van mechanische problemen en bepaalt hoe deze te verhelpen, controleert indien nodig blauwdrukken, reparatiehandleidingen of onderdelencatalogi.
- Repareert machines, apparatuur of constructies met behulp van gereedschappen zoals hamers, takels, zagen, boren, moersleutels of apparatuur zoals precisiemeetinstrumenten of elektrische of elektronische testapparatuur.



Stap 3: De vertaling: identificeer de cruciale skills

Kennis, vaardigheden en houding

Stel gezamenlijk vast:

- Wat moeten deze medewerkers weten? (kennis)
- Wat moeten deze medewerkers kunnen? (vaardigheden)
- Welke houdingsaspecten zijn essentieel?

INTERMEZZO: LAAT JE INSPIREREN DOOR ...

- [Dashboard Skills](#)
- [O*NET](#)
- www.jobsandskills.wa.gov.au
- www.prospect.ac.uk

Vereiste kennis – Wat moet een onderhoudsmonteur weten?

- Kennis van de mechanische delen van machines en gereedschappen, inclusief hun ontwerp, gebruik, reparatie en onderhoud, bouw en constructie.
- Kennis van materialen, methoden en de betrokken gereedschappen bij de bouw of reparatie van huizen, gebouwen of andere constructies zoals snelwegen en wegen.
- Klant en Persoonlijke Service - Kennis van principes en processen voor dienstverlening klant en persoonlijke dienstverlening. Dit omvat beoordeling van klantbehoeften, ontmoeting kwaliteitsnormen voor diensten en evaluatie van klanttevredenheid.
- Openbare veiligheid en beveiliging - Kennis van relevante apparatuur, beleid, procedures, en strategieën om effectieve lokale, staats- of nationale veiligheidsoperaties voor de bescherming van mensen, gegevens, eigendommen en instellingen.
- Engelse taal - Kennis van de structuur en inhoud van de Engelse taal inclusief de betekenis en spelling van woorden, regels voor compositie en grammatica.

Benodigde vaardigheden - Wat moet een onderhoudsmonteur kunnen?

- Apparatuur onderhoud - Uitvoeren van routine onderhoud aan apparatuur en bepalen wanneer en wat voor soort onderhoud nodig is.
- Repareren - Repareren van machines of systemen met behulp van het benodigde gereedschap.
- Problemen oplossen - Oorzaken van bedieningsfouten vaststellen en beslissen wat te doen.
- Kritisch Denken - Logica en redenering gebruiken om de sterke en zwakke punten te identificeren zwakke punten van alternatieve oplossingen, conclusies of benaderingen van problemen.
- Selectie van apparatuur - Bepalen van het soort gereedschap en apparatuur dat nodig is om een taak uit te voeren.

Vereiste houding – Welke houding mag je van een onderhoudsmonteur verwachten?

- Flexibel - Klaar om de klus te klaren wanneer dat nodig is.
- Proactief - Proberen te begrijpen welk werk later gedaan moet worden.
- Klantvriendelijk (of -gericht) - Kan goed luisteren, stelt onderzoekende vragen.
- Nieuwsgierig en leergierig - Wil leren, onderneemt daarvoor actie.
- Staat open voor feedback - Staat open voor de mening en perceptie van anderen.

En vul vervolgens de competentiematrix in.

Skill (competentie)	essentieel	gewenst	extra
Kennis Mechanisch			
Kennis Bouwen en bouwen			
Kennis Klant en persoonlijk onderhoud			
Kennis Openbare veiligheid en beveiliging			
Kennis Engelse taal			
Vaardigheden Onderhoud van apparatuur			
Vaardigheden repareren			
Vaardigheden Probleemoplossing			
Vaardigheden Kritisch denken			
Vaardigheden Uitrusting selectie			
Houding Flexibel			
Houding Proactief			
Houding Klantvriendelijk			
Houding Nieuwsgierig			
Houding Ontvankelijk voor feedback			

Wees slim en maak zoveel mogelijk gebruik van bestaande bronnen

Zij vullen hoogstwaarschijnlijk de resultaten van de rondetafelsessie aan met betrekking tot:

- Taken
- Technische vaardigheden
- Kennis
- Vaardigheden
- Werk activiteiten
- Gedetailleerde werkvaardigheden
- Werkcontext
- Opleiding



Stap 4: Diagnose stellen

Bij deze stap stellen de deelnemers eerst een lijst op van competenties die structureel ontbreken bij of bestaand of nieuw personeel – afhankelijk van de eerder vastgestelde problematiek. Hieronder volgt een voorbeeld.

Algemeen waargenomen skills-profiel bestaande onderhoudsmonteurs

Welke skills (competenties) hebben de onderhoudsmonteurs in de praktijk in huis?

Skill (competentie)	afwezig	basis	gemiddeld	gevorderd	expert
Kennis Mechanisch					
Kennis Bouwen en bouwen					
Kennis Klant en persoonlijk					
Kennis Onderhoud					
Kennis Openbare veiligheid en beveiliging					
Kennis Engelse taal					
Vaardigheden Onderhoud van apparatuur					
Vaardigheden repareren					
Vaardigheden Probleemoplossing					
Vaardigheden Kritisch denken					
Vaardigheden Uitrusting selectie					
Houding Flexibel					
Houding Proactief					
Houding Klantvriendelijk					
Houding Nieuwsgierig					
Houding Ontvankelijk voor feedback					

Stel de vraag:

- Hoe merk je op de werkvloer dat deze competenties ontbreken?
- Wat gaat er mis als je incompetenten medewerkers deze taken laat uitvoeren?
- Kunt u voorbeelden geven van hoe het mis is gegaan?

De techniek: hoe meet je de kennis van een persoon?

- Hoe ziet het curriculum van de mbo-school eruit?
- Vragen stellen aan de sollicitant.
- Structureel gesprek met de sollicitant.
- Concrete vragen stellen in de werksituatie.

De techniek: hoe meet je de vaardigheden van een persoon?

- Laat de kandidaat praktische oefeningen doen.
- Geef de aanvrager specifieke taken.
- Laat de aanvrager de STAR-methode volgen.

BASISPRINCIPES VAN DE STAR-METHODE

- **Situatie:** Beschrijf de situatie.
- **Taak:** Leg het doel van de taak uit.
- **Actie:** Wat heb je gedaan om het doel te bereiken?
- **Resultaat:** Wat waren de resultaten van je acties?

De techniek: en hoe meet je de houding?

Laten we realistisch zijn. We kunnen niet alles meten (valideren). Kennis kun je testen, vaardigheden kun je zien, maar iemands houding/attitude is veel moeilijker te beoordelen.

Maar toch...

- Een senior monteur of een leidinggevende die de mensen en het vak kent, kan een uitstekende karakterbeoordelaar zijn!
- Dus: betrek een senior bij het selectieproces en deel zijn/haar indrukken en observaties.
- Alles bij elkaar kan dit leiden tot een gepersonaliseerd competentieprofiel.

Individuele scores en totaalscores

- De matrix van het uitgewerkte competentieprofiel kan ook dienen om individuele scores van medewerkers of sollicitanten in kaart te brengen.
- Scores van individuele medewerkers kunnen bij elkaar worden opgeteld om een beeld te geven waar de organisatie staat.
- Dit laatste is vooral zinvol als het gaat om in de organisatie veel voorkomende functie.





Stap 5: Afronding sessie 1

Het resultaat van rondetafelsessie 1:

- Goede indicatie van de skills-behoefte van de sector voor de geselecteerde functie.
- Inzicht in cruciale functies in de bedrijven.
- Volledige functieprofiel.
- Overzicht van ontbrekende skills.
- Een probleemanalyse die wordt gedeeld en begrepen door degenen die deze hebben vastgesteld.
- Een document dat de werkgeversorganisatie kan delen met stakeholders.
- En... een opening om gezamenlijk oplossingen te zoeken!

N.B. Uiteraard is het mogelijk om deze cyclus te herhalen voor meer functies. In de praktijk blijkt dat drie functies wel het maximum is dat je in één sessie kunt doen.



➔ Rondetafelsessie 2: Het dichten van de skills-kloof



In de eerste rondetafelsessie is het probleem in kaart gebracht en is er gezamenlijk een diagnose gesteld voor ofwel het bestaande als het nieuwe personeel. De tweede sessie richt zich op het formuleren van oplossingen en het opzetten van een proces van continue verbetering.

Werkgevers nemen het voortouw

Omdat de werkgevers het probleem van de skills-kloof het meest direct ervaren, ligt het voor de hand dat zij ook het voortouw nemen bij het vinden van een oplossing en in actie komen. Dat kan als individuele werkgever (vaak de grote organisaties) of als groep van middelgrote en kleine werkgevers. Dat laatste kan in het verband van bijvoorbeeld een brancheorganisatie, maar dat hoeft niet. Het kan ook een ad hoc netwerk zijn.

Laat de werkgevers die in actie willen komen nadenken over de volgende vragen:

- Welke rol moet de werkgevers- of brancheorganisatie vervullen?
- Welke andere stakeholders zijn er?
- Wat hebben we nodig van onze stakeholders en wat kunnen we hen bieden?
- Hoe kunnen we er allemaal van profiteren?
- Welke rol kan de arbeidsmarktregio spelen?

Een oplossing maakt de meeste kans van slagen als werkgevers andere partijen ook wat te bieden hebben. Voor de (nieuwe) werknemers ligt er een duurzame arbeidsplek in het verschiet, met meer zelfvertrouwen dankzij de erkenning die het aannemen in een organisatie betekent. Gemeenten kunnen besparen op uitkeringskosten doordat er meer mensen aan het werk komen.

De voordelen voor scholen liggen vooral in de mogelijkheid om meer scholing aan te bieden, betere aansluiting op vervolgonderwijs en afhankelijk van de afspraken met de werkgevers over de tegenprestatie: beter onderwijs, betere leermiddelen, betere docenten, meer of betere stageplaatsen.

➔ **Stap 1: Waar moet je aan denken bij het uitwerken van een oplossing?**

Wie, wat, wanneer, hoe?

- Wie?
- Hoe?
- Wat?
- Investerings, middelen en beperkingen
- Risico's en kansen

Wie?

- Wie neemt het voortouw bij het uitwerken van een oplossing?
- Kunnen individuele bedrijven die dezelfde problemen en uitdagingen delen, samenwerken om oplossingen uit te werken?
- Kan de werkgeversorganisatie dit proces opstarten en ondersteunen? Zo niet, wie kan de bedrijven dan ondersteunen?
- Wat moet uiteindelijk de rol zijn van onderwijsinstellingen en de overheid?

Hoe?

- Houd het zo simpel mogelijk.
- Definieer de belangrijkste ontbrekende kennis, vaardigheden en attitudes.
- Identificeer een groep relevante experts die in dienst is van de bedrijven die samenwerken.
Vraag: wat kun je doen om ze samen te laten werken en zich als 'leraren' of liever nog 'learning coaches' te laten gedragen?

Wat?

Herinner je je de competentiegebieden nog?

- Kennis
- Vaardigheden
- Houding

Investerings, middelen en beperkingen

Laten we bespreken wat mogelijk is:

- Tijd, mensen, apparatuur.
- Assessments, interviewstructuur, praktische oefeningen. Een trainingsprogramma om de belangrijkste competenties aan te leren en te trainen.

Risico's en kansen

- Vertrouwen versus wantrouwen.
- Gelijke investeringen of niet? Grote bedrijven versus MKB.
- Wie profiteert er uiteindelijk van?
- Wat kunnen we doen om iedereen te laten winnen?
- Hoe te beginnen?!



Stap 2: Wat kunnen de eigen werknemers doen?

Discussie

- Wat kun je doen (wat heb je gedaan) om de skills-kloof te dichten?
- Welke medewerkers in jouw organisatie beschikken wel over de juiste skills?
- Wat kunnen zij doen om nieuwe toetreders en bestaande medewerkers naar hun niveau te begeleiden?



Stap 3: Concrete acties formuleren

Concrete acties die werkgevers kunnen ondernemen:

1. Een selectie maken van ontbrekende cursussen.
2. Een 'in company' leerprogramma opzetten.
3. Een leerwerkprogramma op sectorniveau opzetten.
4. Hoogwaardige stages creëren.
5. Individuele ontwikkelingsprogramma's voor vaardigheden op de werkplek ontwikkelen.
6. Een selectie maken gratis online cursussen en andere digitale leermiddelen.
7. Een leercoach aanstellen.

Wat zijn de voor- en nadelen van de verschillende varianten?

Ad 1. Een selectie van ontbrekende cursussen

- Vrij traditioneel, maar heeft zijn toepassingen.
- Reguliere cursussen kunnen deel uitmaken van een stageprogramma op bedrijfsniveau.
- Deelnemers kunnen zich individueel inschrijven.

Ad 2. Een 'in company' trainingsprogramma opzetten

- Jij hebt de touwtjes in handen en bepaalt de inhoud.
- Vraagt een investering in tijd.
- Er moeten bedrijfsexperts bij betrokken worden.
- Je organiseert de cursussen/workshops.

Ad 3. Een leerwerktraject op brancheniveau opzetten

- Je hebt (mede) de regie – samen met andere werkgevers – en bepaalt (een deel van) de inhoud.
- Vraagt investering in tijd.
- Er moeten bedrijfsexperts bij betrokken worden.
- Je moet het concept organiseren.
- Je moet de cursussen organiseren.

Ad 4. Hoogwaardige stages organiseren en aanbieden aan onderwijsinstellingen

- Je draagt bij aan het opleiden van toekomstige medewerkers (voor de branche of je eigen bedrijf).
- Beschikbaarheid van een leercultuur waarvan ook bestaande medewerkers profiteren (llo).
- Interactie met scholen draagt bij aan prestatieverbetering van leraren en up-to-date curricula.
- Je moet een programma organiseren.
- Je moet stagebegeleiders binnen je bedrijf hebben om de studenten te ondersteunen.

Ad 5. Individuele ontwikkelingsprogramma's voor vaardigheden op de werkplek opzetten

- Vereist intensieve betrokkenheid van de gehele organisatie.
- Vereist een leercultuur.
- Vereist investering in experts.



Ad 6. Een selectie maken van gratis online cursussen en andere digitale middelen

- Deze middelen moet je integreren in een didactische aanpak.
- Onafhankelijk van plaats en tijd.
- Vereist sterke coaching.

Ad 7. Een leercoach aanstellen

- Een vakvolwassen medewerker is 'eigenaar' van 'leer- en ontwikkeltrajecten'.
- De vakvolwassen medewerker kan eerst een korte cursus didactiek en praktijkbegeleiding doorlopen. (bijvoorbeeld via de opleidingsfondsen).
- Kennis in eigen huis.



Stap 4: Zelf doen of samen doen?

Discussie

Als werkgevers zelf vakkrachten gaan opleiden, zijn er verschillende varianten denkbaar:

- Maatwerkscholing geven binnen het eigen bedrijf.
- Maatwerkscholing op een locatie van een (praktijk)opleider.
- Maatwerkscholing samen ontwikkelen met een groep bedrijven.

Wat zijn de voor- en nadelen van de verschillende varianten?



Stap 5: Het ontwikkelen van een didactische aanpak

De basis van een didactische aanpak

1. Bepaal de leerdoelen:
 - Qua skills (= kennis, vaardigheden en houding).
 - In termen van gewenste resultaten.
2. Zowel de organisatie als de leerling moeten van de aanpak profiteren.
3. Ontwerp een leerprogramma om de prestaties te verbeteren. Het leren kan plaatsvinden in een klas, binnen het bedrijf, op de werkplek, het bestuderen van digitale bronnen, enz.
4. Stel een leercoach aan.
5. Geef regelmatig feedback.
6. Ontwikkel een toets of eindopdracht.
7. Geef de leerling een certificaat van hun vorderingen en prestaties.

Een voorbeeld van leerdoelen:

- Beheersing van chemische taal en laboratoriummateriaal voor de scheidingsprocessen van mengsels.
- Praktische toepassing van het geleerde in een probleemmix die de juiste scheidingsmethode voorstelt.
- Beschrijf en voer, op basis van de fysische eigenschappen waarop elk is gebaseerd, eenvoudige procedures uit om de componenten van een mengsel te scheiden.

Certificaten erkend of niet?

Eén van de mogelijkheden is scholing via Praktijkleren in het mbo. Praktijkleren biedt extra mogelijkheden voor maatwerk, omdat in deze leerweg ook alleen een onderdeel van een mbo-opleiding gevolgd kan worden. Praktijkleren is gericht op het behalen van een diploma, een certificaat of een praktijkverklaring.

Wanneer een certificaat niet door het onderwijs of de overheid is erkend, is het belangrijk dat de werkgevers die deelnemen in het project het certificaat erkennen zodat het waarde heeft voor de werknemer.

→ **Stap 6: Implementatie en continue verbetering**

Het borgen van de oplossing

En wat als je succesvol bent? Bijvoorbeeld te meten via de PDCA methode (Plan Do Check Act) Mooi! Maar...

- Bedrijven zijn toch geen scholen.
- Je kunt maar een klein deel van het probleem oplossen.
- Opschalen wordt lastig.
- Hoe kun je scholen en overheid betrekken bij elke fase van dit proces?

Dus... bedenk hoe je de oplossing borgen binnen de reguliere structuren!

→ **Stap 7: Conclusies trekken**

- Bedrijven kunnen zelf veel doen om skills kloven te dichten.
- Dat kan individueel, maar ook samen met andere bedrijven die soortgelijke hiaten ondervinden.
- Werkgeversorganisaties kunnen het initiatief nemen.
- Betrek vakbonden, onderwijsinstellingen en publieke dienstverleners.
- Als kleine programma's succesvol zijn, kijk hoe ze kunnen worden opgeschaald met de steun van deze actoren.
- Uiteindelijk profiteren zowel werkgevers als werknemers.
- Geschikt voor zowel zittende als nieuwe medewerkers.



→ **Colofon**

Projectleiding en eindverantwoordelijk

Gea Mepschen, Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt

Inhoud

Het CPC-stappenplan is ontwikkeld door Jos van Erp.

Het instrument is vrij te gebruiken, op voorwaarde van bronvermelding.

Redactie

Peter Boorsma, Aranda

Publicatiedatum: mei 2024