



LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Continu leren en ontwikkelen is belangrijk om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Oude beroepen verdwijnen en nieuwe komen ervoor in de plaats. Ondernemers die zich inzetten voor een leven lang ontwikkelen, stimuleren hun medewerkers om de regie te nemen over hun eigen scholing en loopbaan. Ze creëren een sterke en positieve leercultuur binnen hun organisatie, zodat iedereen goed uitgerust is om zich aan te passen aan de constant veranderende omstandigheden.

Editie 1

INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP

Editie 2

SOCIALE INNOVATIE

Editie 3

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

In deze publicatie gaan we dieper in op leven lang ontwikkelen

De noodzaak van competentie-ontwikkeling

Verandering is van alle tijden, maar de veranderingen gingen nog nooit zo snel als in deze eeuw. Het tempo waarin banen verschijnen en verdwijnen ligt enorm hoog. En er zijn transities gaande op het gebied van energie, digitalisering en circulariteit. Deze transities versterken en versnellen elkaar en stellen eisen aan de inzetbaarheid, wendbaarheid en weerbaarheid van mensen.

Als gevolg zien we dat mensen vaker van baan (moeten) wisselen. De arbeidsmarkt van de toekomst vraagt andere kennis en vaardigheden die mensen leren tijdens hun opleiding of in hun werk opdoen. De urgentie van continue **competentie-ontwikkeling** van werkenden (oftewel: een leven lang ontwikkelen) neemt sterk toe en staat hoog op de agenda bij het Rijk, lokale overheden, onderwijs en sociale partners. In werkelijkheid is nog lang niet iedereen bezig met een leven lang ontwikkelen. Dit is ook nadelig voor bedrijven. Een leven lang ontwikkelen is geen individuele opgave. Het is een **collectieve verantwoordelijkheid**.

Ook voor het mkb is leren en ontwikkelen enorm belangrijk. Werknemers die zich blijven ontwikkelen, zorgen voor **innovaties** binnen het bedrijf en maken de organisatie **wendbaar**. Maar wat verstaan we precies onder leven lang ontwikkelen en wat zijn hierin de best practices? Hoe bereik je je medewerkers en hoe stimuleer je ze om aan de slag te gaan met een leven lang leren?

Onze **Brabants Besten** vertellen hoe zij dit aanpakken in hun eigen organisatie.

“

Door de vergrijzing en het tekort aan technisch opgeleid personeel, kijk ik met een andere blik naar cv's. Ik let op talent en motivatie in plaats van uitsluitend vooropleiding. Soms ga ik zelfs met iemand het gesprek aan zonder zijn CV te bekijken. Op die manier hebben enkele mensen zonder technische achtergrond de kans gekregen om elektromonteur te worden.”

-Judith Vermeulen

Wat is een leven lang ontwikkelen?

Om **goed inzetbaar** te blijven op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen. Leven lang ontwikkelen is **scholing** die volwassenen volgen om een positie op de arbeidsmarkt te **verwerven** of om hun bestaande of toekomstige positie te **versterken**. Het kan dus gaan om volwassenen met of zonder vooropleiding, starters, herstarters, doorstarters en inburgeraars die zich (op-, om- of bij-) scholen. Leven lang ontwikkelen geeft mensen de mogelijkheid om **nieuwe vaardigheden** te leren, op de hoogte te blijven van nieuwe technologieën en sectorspecifieke veranderingen. Het thema leven lang ontwikkelen krijgt veel aandacht en wordt via allerlei landelijke en regionale initiatieven gestimuleerd.



We werken met opleidingstickets die medewerkers mogen inzetten voor vakgerelateerde cursussen of persoonlijke ontwikkeling. Voor opleidingen zoeken we de samenwerking met bijvoorbeeld het Summa College en FrieslandCampina. We geloven dat we alleen met de juiste mensen én kennis in huis voorop kunnen blijven lopen in onze sector."

-Jos van Doren



Bedrijven kunnen binnen hun organisatie een leercultuur creëren om hun medewerkers te stimuleren tot **informeel leren**. Dit is een impliciete vorm van leren die plaatsvindt op de werkvloer. Een aantal voorbeelden:

- Medewerkers aanmoedigen om zich **professioneel te ontwikkelen** door bijvoorbeeld het bijwonen van congressen of het volgen van cursussen en workshops;
- Het aanbieden van **flexibele leermogelijkheden**, zoals e-learning en webinars;
- Medewerkers die het initiatief nemen om nieuwe vaardigheden te leren of kennis op te doen **belonen** met bijvoorbeeld collegegeldvergoedingen of een bonus;
- Het aanbieden van **mentorprogramma's** om werknemers te begeleiden en te ondersteunen;
- Het opzetten van een **platform voor kennisdeling** waar medewerkers hun ervaringen kunnen delen en van elkaar kunnen leren;
- Het **versterken van de leercultuur** door samenwerking en innovatie. Waardeer en beloon continu leren door het geven van feedback en erkenning aan medewerkers die zich hiervoor inzetten.
- **Informeel leren verankeren** in de dagelijkse praktijk door projecten te ontwikkelen waarin medewerkers nieuwe vaardigheden leren of nieuwe kennis kunnen toepassen;
- Het implementeren van **technologie** om leren gemakkelijker te maken.

Hoe leven lang ontwikkelen tot uiting komt bij de Brabants Besten wordt aan de hand van drie onderliggende thema's toegelicht: duurzame inzetbaarheid, samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt en innovatieve scholing.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid gaat over het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers langdurig inzetbaar en productief kunnen blijven. Het gaat over nu én straks willen, kunnen en mogen werken¹. Bij 'willen' gaat het om het hebben van voldoende energie en motivatie. 'Kunnen' betekent mentaal en fysiek in staat zijn om te werken. 'Mogen' gaat over de mate van vakbewaamheid. Het is voor werknemers van belang dat zij zich bewust zijn van de noodzaak om ook gezond, gemotiveerd en productief te blijven onder alle omstandigheden. Door het stimuleren van een positieve leercultuur kunnen werkenden beschikken over de juiste kennis en kunnen ze inspelen op de veranderingen binnen hun werk, organisatie en arbeidsmarkt.

De Sociaal-Economische Raad (SER) hanteert drie pijlers van duurzame inzetbaarheid: vitaliteit, employabiliteit en werkvermogen². **Vitaliteit** heeft betrekking op 1) de energie van de werknemer, 2) de moeite die een medewerker doet om doelen te stellen en te behalen en 3) op het vermogen van de medewerker om met problemen en tegenslagen om te gaan. **Employabiliteit** gaat over de mate waarin medewerkers productief en belonend werk kunnen vinden en behouden. En **werkvermogen** gaat over de mate waarin een medewerker in staat is tegemoet te komen aan de eisen van het werk.



¹ Van Vuuren, T. (2019). Een leven lang vitaal in het onderwijs. Huizen: uitgeverij Pica.

² Sociaal-Economische Raad. (2009). Een kwestie van gezond verstand: breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

Er zijn verschillende initiatieven waarmee duurzame inzetbaarheid wordt vergroot, zoals: flexibele werktijden, mogelijkheden voor werken op afstand, trainings- en ontwikkelingsmogelijkheden en uitgebreide secundaire arbeidsvoorwaarden. Het is aan werkgevers om mogelijkheden en voorwaarden te **bieden** die duurzame inzetbaarheid van medewerkers bevorderen. Het is vervolgens aan medewerkers om deze te **benutten**. Toch blijft het voor veel organisaties lastig om duurzame inzetbaarheid van medewerkers daadwerkelijk te bevorderen.

Hoe kun je de **eigen regie** van mensen stimuleren zodat ze nu en in de toekomst veilig, vitaal, vaardig en met plezier aan het werk kunnen blijven? Brabants Besten Roel Jansen deelt zijn ervaring over **zelfsturende teams** en het regisseren van je eigen loopbaan om ook in de toekomst inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt.

“

Wij proberen onze mensen zo lang mogelijk vitaal te houden. Zo deed een medewerker vanaf zijn vijftiende zwaar werk op de trekker. Na veertig jaar was het werk te belastend, maar hij kon nog niet met pensioen. Toen hebben we hem omgeschoold naar ongediertebestrijding, dat is veel lichter werk. Zo kon hij tot zijn 64^{ste} gewoon doorgaan.”

-Goof Rijndorp



Ontdek de tips & tricks van Roel op de volgende pagina ►

Best practice

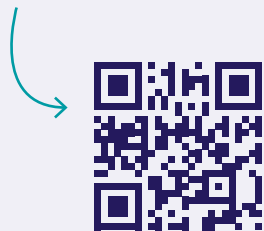
duurzame inzetbaarheid

Hoe vergroot je de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van je werknemers? Roel Jansen deelt zijn succesverhaal.

Brabants Besten Roel Jansen is directeur en eigenaar van RJ Networks & Security. Persoonlijke ontwikkeling en zelfsturende teams zijn in het kader van een leven lang ontwikkelen vanzelfsprekende begrippen. "In plaats van investeren in dure wervingscampagnes, investeren wij in onze eigen mensen." Met trots deelt Roel zijn tips & tricks.



Lees meer over Roel zijn visie op een leven lang ontwikkelen in een uitgebreid interview



TIPS & TRICKS

- 1 Ga in tijden van **arbeidsmarktkrapte** geen werknemers van andere bedrijven afsnoepen of investeren in dure wervingscampagnes, maar **investeer** in je **eigen mensen**.
- 2 Leg een bepaalde mate van **verantwoordelijkheid** bij je werknemers neer. Zo mag bij ons iedereen vanaf zijn eerste werkdag zijn eigen werkkleding en gereedschap bestellen in de webshop, zonder richtlijnen m.b.t. het budget. Met die verantwoordelijkheid moeten zij om leren gaan.
- 3 Zet je werknemers echt zelf **achter het stuur** en laat hen bepalen waar ze naartoe willen met hun loopbaan. Aan jou is het de taak om te kijken hoe het bedrijf hen kan **ondersteunen**. Dat kan een theoretische cursus zijn, maar evengoed een intern project. Door werknemers regie te geven over hun eigen ontwikkeling, blijven ze langer aan boord.
- 4 Leid je werknemers zo breed mogelijk op, dan kunnen zij op meer plekken in het bedrijf terecht. Wanneer je slechts gespecialiseerd bent in één ding, is een leven lang ontwikkelen snel klaar. Een **brede opleiding** is niet alleen efficiënter, het vergroot ook het **werkplezier**. Belangrijk: beloon de medewerkers die hun skillsset verbreden.

TIPS & TRICKS

- 5** Durf te werken met **zelfsturende teams**. Bij ons maakt ieder team zelf berekeningen, voert gesprekken met klanten en doet alle werkvoorbereidingen. Een medewerker draagt per dag wel tien verschillende petten. Dit vraagt **iets extra's** van je medewerkers en het is zeker niet voor iedereen weggelegd. Wanneer de bedragen groter worden, groeien de risico's en verantwoordelijkheden namelijk ook. Maar het leidt uiteindelijk wel tot bijvoorbeeld bevordering van de **sociale cohesie**.
-
- 6** Laat je medewerkers delen in de **successen**. Wij werken niet met bonussen, maar delen wel de cijfers met iedereen. Zo ziet ieder team en elke medewerker hoe hun werk bijdraagt aan het succes. Dat **viere**n we ook met z'n allen, met etentjes of een frietkar op de bouwplaats. Zo valt niemand buiten de boot.

FACTS & FIGURES

Al meer dan 20 jaar biedt RJ Networks & Security een totaaloplossing op het gebied van datanetwerken, beveiligingssystemen en slimme verlichting.

Zo'n 54 experts zijn verdeeld over **9 zelfsturende projectteams**. Ieder projectteam is verantwoordelijk voor het gehele proces: van calculatie tot de oplevering van een project.

Roel richt zich op mensen met een **mbo-opleiding, zij-instromers en zelfs ongeschoolden**. Als je op tijd komt en twee rechterhanden hebt dan ben je welkom.

Persoonlijke groei en werkplezier staan bij RJ Networks & Security voorop. Daarom wordt bijna **10% van de loonsom** besteed aan het opleiden van medewerkers via de RJ Academy.

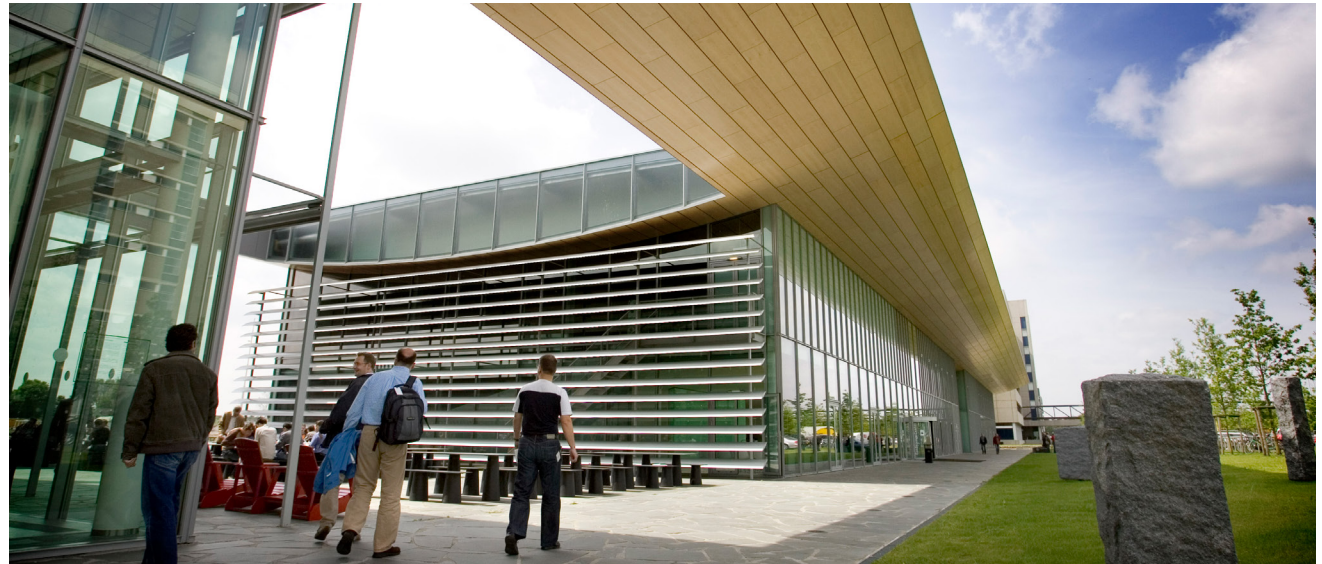


Samenwerking

tussen onderwijs en bedrijfsleven

Er zijn veranderingen nodig voor een betere aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Het is van belang dat de kennis, vaardigheden en capaciteiten die in een onderwijsomgeving worden opgedaan, kunnen worden toegepast in de praktijk. Een goede samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven zorgt ervoor dat studenten over de juiste kennis en vaardigheden beschikken die werkgevers nodig hebben. Daarnaast zijn werkgevers hierdoor beter op de hoogte van de opleidingsmogelijkheden die voor hen en hun werknemers beschikbaar zijn.

Brabants Besten ondernemers houden zich bezig met het ontwikkelen van branchespecifieke curricula die aansluiten bij de kennis en vaardigheden die zij noodzakelijk vinden in het werkveld. Zo ontwikkelde Tanja Loeff-Hageman (Tibo-Veen B.V.) samen met groenschool Curio prinsentuin een keuzevak.



“

Er is een tekort aan vakmensen en nieuwe aanwas vanuit het onderwijs blijft uit. Daarom leiden wij jonge technici op via bedrijfsvakscholen ROC Tilburg en Den Bosch. De lessen op deze scholen zijn uitgebreider dan bij de reguliere ROC-opleidingen. Waarom doen we dit? Omdat wij breder opgeleide vakmensen willen, maatwerk dus.”

-Hans van den Bersselaar

Lees het trio-interview op de volgende pagina ►

Best practice samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven

Een leven lang ontwikkelen is een vanzelfsprekend begrip bij Tibo-Veen B.V. De specialist in ontwerpen, monteren en onderhouden van elektrotechnische en werktuigkundige installaties leidt al sinds 2009 zowel vakvolwassen monteurs als BBL-leerlingen op in de eigen Tibo-Academy. Daarnaast zijn er samenwerkingen met het techniekonderwijs van het Da Vinci College en het Willem van Oranje College. Aan deze reeks is sinds kort een verrassende samenwerking met groenschool Curio prinsentuin uit Andel toegevoegd. Tijd om in een trio-interview met Brabants Besten en directeur van Tibo-Veen B.V. Tanja Loeff-Hageman en docenten Gerrit van Gammeren en Gerrit Klop van Curio in gesprek te gaan over dit bijzondere collectief.



Tanja Loeff-Hageman

Julie samenwerking is een verrassende combinatie tussen groen en techniek. Samen hebben jullie een keuzevak opgezet. Hoe is dit idee ontstaan?

Gerrit G: We kijken altijd naar wat de arbeidsmarkt nodig heeft, wat wij als onderwijs hebben en waar we elkaar kunnen vinden. Want: beter leren dan op een bedrijf kun je niet. Daar heb je de beste knowhow en nieuwste innovaties. We zagen dat techniek populairder werd op school, dus verbreedden we graag onze horizon.

Tanja: We hadden al natuurlijke banden met scholen waar techniekonderwijs wordt gegeven,

maar nog niet met groenscholen, zoals Curio prinsentuin. Een stagiaire heeft toen een balletje opgegooid en ons in contact gebracht met Gerrit. Naast het feit dat we burens zijn (Andel en Veen), kwamen we er gedurende de gesprekken achter dat we meer met elkaar gemeen hadden dan we dachten. Daar wilden we iets mee doen. Al brainstormend zijn we op het idee van een keuzevak gekomen.

Lees verder op de volgende pagina ▶

Wat zijn jullie raakvlakken en hoe hebben jullie de inhoud van het keuzevak vormgegeven?

Gerrit K: Samen zijn we op zoek gegaan naar een keuzemodule die voor ons beiden iets toevoegt. Vanuit het groene MBO is techniek heel erg groeiende in de vorm van duurzame energie. Maar het was wel spannend, zouden leerlingen van onze groenschool dit ook interessant vinden? In januari 2023 zijn we gestart met een groep van 10 studenten. En gelukkig kunnen we melden dat het goed in de smaak valt!

Tanja: Duurzame energie is inderdaad ons raakvlak. Tibo-Veen B.V. is een totaalinstallateur dus we kunnen leerlingen wat laten zien op het gebied van zowel elektro- als installatietechniek. In het keuzevak beginnen we met de basis: wat is elektriciteit? Uiteindelijk eindigen we met duurzame oplossingen: zonnepanelen bij de elektrotechniek en een warmtepomp op het gebied van installatietechniek. Het leuke is bovendien dat iedereen in het bedrijf direct enthousiast was. Zo kwam een van onze medewerkers - die in zijn vrije tijd molenaar is - zelf met het idee om de molen te bezoeken. De leerlingen kunnen met hun eigen ogen zien hoe de combinatie van wind, licht en energie werkt.

Gerrit K: Dat locatiebezoek sprak ons meteen aan. Onze leerlingen werken namelijk graag met hun handen. Bovendien maakt zo'n praktijkervaring het keuzevak populairder. Het trekt leerlingen aan als ze weten dat ze met een bepaald keuzevak bij een bedrijf mogen meewerken. In hun ogen leren ze namelijk buiten school het meeste. Wij zijn dus heel blij om met bedrijven te kunnen samenwerken.

Opleiden zit bij jullie allemaal in het DNA. Hebben jullie nog meer (bijzondere) samenwerkingen lopen?

Tanja: Naast de samenwerking met Curio werken er momenteel ook horeca-stagiaires van het Willem van Oranje college in ons bedrijfsrestaurant. In de horeca is het lastig om een stage te vinden, omdat het werk vooral in de avonden plaatsvindt. Bij ons bereiden de stagiaires de lunch en serveren deze uit aan tafel. Ook deze samenwerking is niet vanzelfsprekend, maar voor beide partijen enorm waardevol. En een bijkomend voordeel: we hebben nu ook meiden over de vloer!

Gerrit G: Binnen het onderwijs merken we ook - gelet op de arbeidsmarktcrappe - dat bedrijven nu meer open staan voor dit soort samenwerkingen.

Tanja: Dat is eigenlijk wel jammer. Stagiaires zouden altijd welkom moeten zijn, niet alleen als de arbeidsmarkt krap is. Het is ons talent voor de toekomst en we hebben ze hard nodig.

Gerrit G: Mooi dat je dat zegt, Tanja. Het gaat hier namelijk niet alleen over duurzame energie, maar ook over duurzame relaties. Een nieuwe samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven is niet in één jaar perfect, daar is tijd voor nodig. Als een bedrijf binnen twee jaar het personeel niet meer nodig heeft en stopt met de samenwerking, dan wordt het heel lastig voor de school. Met Tanja hebben we een heel goed gevoel: dat is een relatie voor de langere termijn!

Tanja: Goed om te horen! We werken al heel lang samen met scholen en blijven dat ook doen. Mensen die bij ons werken, weten ook dat het zo gaat: we leiden samen stagiaires en leerlingen op. De meeste medewerkers zijn zelf ook op die manier begonnen.



Wat willen jullie andere ondernemers en scholen nog meegeven als gouden tip?

Tanja: Mijn advies aan andere bedrijven is: je moet het gewoon gaan doen. Aan het begin is het nog even worstelen en je verandert misschien een keer van koers. Maar ga het gewoon proberen! Over een jaar zul je zien dat het een stuk makkelijker gaat. Dan weet je wat heeft gewerkt en wat niet. Een tweede tip is: durf buiten de gebaande paden te kijken. Als je beide van goede wil bent, kom je heel ver.

Gerrit G: Als school moet je ook ondernemen. Kijk als docent dus niet alleen naar de mogelijkheden binnen de schoolmuren, maar juist ook daarbuiten. Heb geen koudwatervrees.

Tanja: Hetzelfde geldt eigenlijk ook voor de bedrijven. Haak niet af wanneer het ingewikkeld wordt. Pionieren blijft lastig, maar je komt er vanzelf wel uit als iedereen enthousiast is. Voor beiden komt het neer op durven en doen!

Gerrit K: En als je naar buiten kijkt, probeer dan kansen te grijpen. Zoek raakvlakken waarin je elkaar kunt helpen en versterken. Op het eerste oog leek onze samenwerking enigszins vreemd, wij zijn groen en jullie zijn technisch. Maar kijk eens waar we nu zijn!



Meer weten? Lees hier [het volledige interview met Tanja Loeff-Hageman, Gerrit van Gammeren en Gerrit Klop](#)



Het raakvlak tussen groen en techniek? Duurzame energie! Durf buiten de gebaande paden te kijken. Aan het begin is het nog even worstelen en je verandert misschien een keer van koers. Maar ga het gewoon proberen!"

-Tanja Loeff-Hageman

Innovatieve scholing



Innovatief onderwijs kan worden getypeerd als een manier van onderwijzen waarbij de nadruk wordt gelegd op creativiteit, oplossend vermogen, kritisch denken en samenwerken. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van verschillende technieken, zoals projectmatig en probleemgestuurd leren. Het spoort studenten aan om actief deel te nemen aan het leerproces, buiten de gebaande paden te kijken en hun interesses te verkennen. Voorbeelden van innovatieve onderwijstechnieken zijn gamification, waarbij game-achtige elementen worden gebruikt om studenten bij het leerproces te betrekken, en Virtual Reality (VR) of Artificiële Intelligentie (AI) waarmee bijvoorbeeld storingen in een productielijn opgespoord en verholpen kunnen worden.

Brabants Besten Maarten Hoogwout (WWA) zet **innovatieve scholing** in om talent in West-Brabant te behouden. “In het westen van Brabant zit een groot cluster aan **robotica** bedrijven. We zijn met z’n allen ontzettend goed in dingen bedenken, maar slecht in het verkopen. Ook aan studenten. Wat gebeurt er als **jong talent** ons niet weet te vinden? Dan verlaten ze Brabant en vertrekken ze naar het noorden.” Om een oplossing te bieden voor het tekort aan technische talenten in de regio heeft WWA samen met ExRobotics en Synchron in 2018 Breda Robotics opgericht.

“

Ik wil me als ambassadeur inzetten voor een goede aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven, ook in de toekomst. Dat doen we onder andere door samen te werken in MindLabs³. Hier onderzoeken we hoe kennis over bijvoorbeeld nieuwe technologieën als virtual en augmented reality overgedragen kan worden om werknemers flexibeler inzetbaar te maken. Het gebruik van deze technologieën maakt ons vak ook aantrekkelijker voor nieuwe medewerkers.”

-Koen Melis

³ MindLabs is een samenwerkingsverband waarin drie kennisinstellingen, overheden en een groeiend gezelschap van bedrijfspartners, maatschappelijke instellingen en startups participeren. MindLabs partners versterken samen de ontwikkeling van technologieën die interacteren met menselijk gedrag; oftewel human centered AI. Met de unieke mogelijkheden van deze technologieën willen partners maatschappelijke uitdagingen helpen oplossen.

Lees meer over de aanpak van Maarten op de volgende pagina ▶

Best practice

innovatieve scholing

Het Oosterhoutse bedrijf World Wide Automation (WWA) is koploper op het gebied van geautomatiseerde productieprocessen. Daarnaast investeert het bedrijf veel in de samenwerking tussen werkveld en onderwijs. Directeur en Brabants Besten Maarten Hoogwout deelt zijn aanpak: 7 concrete handvatten om aan de slag te gaan met innovatieve scholing.



CONCRETE HANDVATTEN

- 1 Ga na wat efficiënter kan binnen jouw organisatie**
 "Voor elk productieproces binnen WWA kijken we wat efficiënter kan met behulp van automatisering en robotisering: van fietsframes tot auto-onderdelen, van gelakte deuren tot houten kisten."
- 2 Kijk samen met het onderwijs hoe je elkaar kunt versterken**
 "Wat robotica betreft is er echt een groot gat tussen theoretische kennis en praktische vaardigheden. Door samen te werken, proberen we dat gat te dichten. Dat doen we met cursussen, minorprojecten, stages of bijbanen. Zo slaan we met Breda Robotics een brug tussen bedrijven en het onderwijs en stimuleren we de technologische sector in Brabant."
- 3 Sluit aan bij (nieuwe) opleidingen**
 "We zijn nauw betrokken bij de splinternieuwe opleiding Data Science & Artificial Intelligence van BUas (Breda University of Applied Sciences). De studenten krijgen een unieke kans om bij ons een project op het gebied van robotica uit te voeren. En via de studenten en docenten komen wij voortdurend in contact met de laatste snufjes op het vlak van artificiële intelligentie. Een echte win-winsituatie."
- 4 Koppel studenten aan medewerkers om softskills te ontwikkelen**
 "Door medewerkers te koppelen aan studenten, worden de softskills van onze mensen ontwikkeld. Denk aan creativiteit, analytisch denken, het omarmen van veranderingen, communicatie- én leiderschapsvaardigheden. Het is echt een voorbeeld van hybride leren: de student neemt de rol van de professional, en omgekeerd."

CONCRETE HANDVATTEN

5 Enthousiasmeer kinderen voor technologie

“Leven lang ontwikkelen begint bij het begin, niet halverwege. Leerlingen op basisscholen en middelbare scholen moeten geënthousiasmeerd worden voor technologie. Alleen zo kunnen we op langere termijn het aantal technische profielen in Brabant verhogen. Zo sponsorden wij een team voor de First Lego League, een wereldwijd programma waar kinderen tussen 9 en 15 jaar spelenderwijs kennismaken met de wonderde wereld van robotica. Het team werd zelfs Nederlands kampioen.”

6 Durf te investeren

“Het vraagt een flinke investering, maar uiteindelijk levert het ook veel op. Door de stagemarkt van Breda Robotics komt WWA heel gemakkelijk in contact met studenten die op zoek zijn naar een stageplek. Door een presentatie of gastcollege te geven blijven we ook hangen. We komen op allerlei plekken waar we anders niet komen. Uiteindelijk ga je dus ook resultaten zien. En we helpen de technologische sector vooruit. Daar plukken we op langere termijn allemaal de vruchten van.”

7 Doe het samen

“Zoek je concullega's op. Met een groep enthousiaste ondernemers kom je wel aan tafel bij het onderwijs, als MKB'er in je eentje wordt dat erg lastig.”



Lees meer in een uitgebreid interview met Maarten



Meer weten over leven lang ontwikkelen?

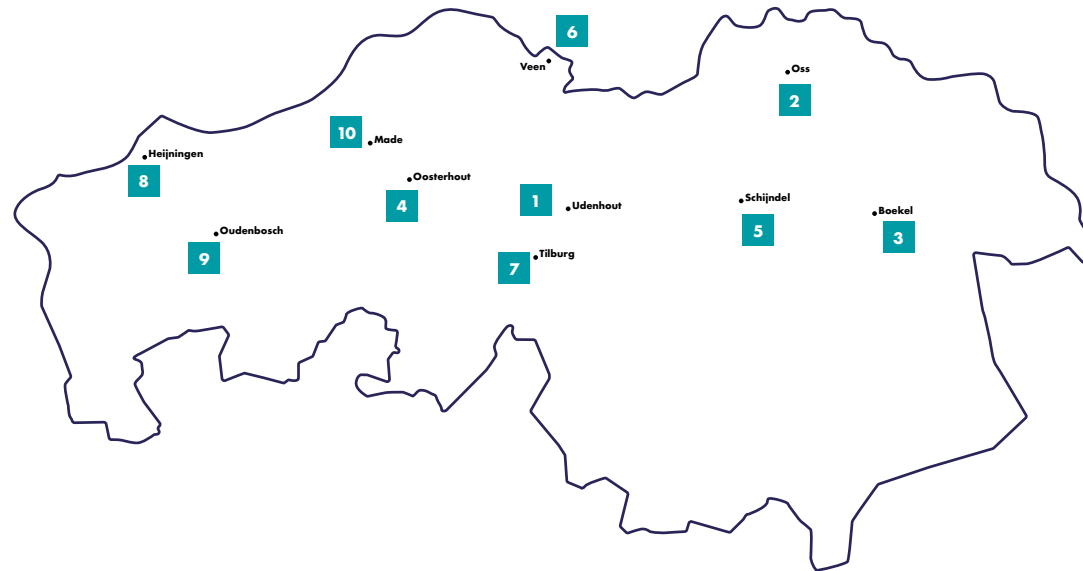
Neem contact op met de Brabants Besten ondernemers

Deze innovatieve ondernemers zetten zich succesvol in voor leven lang ontwikkelen op hun werkvloer. Ze staan graag voor je klaar met goede adviezen en praktijkvoorbeelden.

 www.innovatiefwerkgeverschap.nl

 innovatief
werkgeverschap

 Brabants
Besten



- | | | |
|---|--|--|
| <p>1 Hans van den Bersselaar
www.bersselaar.com
hvdbersselaar@bersselaar.com
06 53 40 55 58
Brabantsehoek 2, Udenhout</p> | <p>2 Andriëtte Dobbelsteen
www.drtvloeren.nl
adobbelsteen@drt.nl
06 47 04 40 05
Randmeer 6, Oss</p> | <p>3 Jos van Doren
www.vandoren.nl
jos.van.doren@vandoren.nl
06 53 65 20 57
De Vlonder 3, Boekel</p> |
| <p>4 Maarten Hoogwout
www.wwa.nl
m.hoogwout@wwa.nl
06 51 03 27 41
Muntstraat 5, Oosterhout</p> | <p>5 Roel Jansen
www.rjnetworks.nl
roel.jansen@rjnetworks.nl
073 611 38 13
Nobelweg 12, Schijndel</p> | <p>6 Tanja Loeff-Hageman
www.tibo-veen.nl
tloeff@tibo-veen.nl
041 669 16 33
Grotestraat 28, Veen</p> |
| <p>7 Koen Melis
www.melisgieterijen.nl
info@melisgieterijen.nl
013 543 60 73
Kanaalzone 1, Tilburg</p> | <p>8 Goof Rijndorp
www.brasfijnaart.nl
g.j.rijndorp@brasfijnaart.nl
016 846 28 56
Oude Heijningsdijk 30, Heijningen</p> | <p>9 Fred Schiebergen
www.solipharma.nl
f.schiebergen@solipharma.nl
06 54 60 55 78
Industrieweg 17, Oudenbosch</p> |
| <p>10 Judith Vermeulen
www.vekon.nl
judith.vermeulen@vekon.nl
06 20 20 36 43
Brieltjenspolder 14a, Made</p> | <p>Ontdek meer in onze
andere publicaties:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #1a3d4d; color: white;">INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #008080; color: white;">SOCIALE INNOVATIE</div> </div> | |