



EPI
Kenniscentrum

Overheidsdienst Groningen Opleidingsplan

Concept 1
Groningen, 7 juli 2015



INHOUD

Managementsamenvatting	4
1 Inleiding.....	5
2 Visie op de opleidingsstrategie	6
2.1 Beoogde aanpak van de OG	6
2.2 Reikwijdte van het begrip kansrijk Groningen op domein opleidingsplan	7
2.3 Doelgroepen.....	7
2.3.1 Primair: Beroepen en functies op het kritieke pad	7
2.3.2 Secundair: Versterking van de positie op de arbeidsmarkt van de beroepsbevolking uit de regio	8
2.4 Fasering	8
2.5 Bekostiging	8
3 Strategische visie op leren	10
3.1 Algemeen uitgangspunt	10
3.2 Doelgroepen.....	11
3.2.1 Opleidingsniveau van de bestaande beroepsbevolking.....	11
3.2.2 Loopbaanfase	11
3.2.3 Uitwerking van leerpatronen	11
4 Opleidingsnoodzaak voor een aardbevingsbestendig en kansrijk Groningen.....	13
4.1 Beroepen en functies betrokken bij de opgave	13
4.1.1 Beroepen en functies voor besluitvormingsproces bij bewoners.....	13
4.1.2 Beroepen en functies voor bouwkundig versterkingsproces.....	14
4.1.3 Beroepen en functies voor flankerende processen	15
4.2 Indicatieve beschrijving van benodigde specifieke kennis, vaardigheden en attitude.....	15
4.3 Beroepen en functies op het kritieke pad.....	16
5 Leerinterventies op hoofdlijnen.....	17
5.1 Opleidingen tot en met Entree.....	17
5.2 Opleidingen op MBO niveau 2 t/m 4.....	17
5.3 Opleidingen op Associate Degree niveau.....	17
5.4 Opleidingen op HBO niveau	17
5.5 Opleidingen op WO	17
5.5.1 Constructeur & ontwerper	17
6 Gap analyse vastgestelde leerinterventies en bestaande scholingsproducten.....	18
6.1 HR en opleidingsstructuur van de betrokken branches	18

6.2	Bestaande opleidingsinfrastructuur met potentie voor en relatie tot opgave.....	20
6.2.1	Regulier bekostigd initieel onderwijs	20
6.2.2	Sectorale opleiders.....	21
6.2.3	Overige beschikbare infrastructuur.....	22
6.3	Sectorplannen	22
6.3.1	Sectorplannen Bouwnijverheid en Installaties.....	22
6.3.2	Regionaal sectorplan Groningen op Voorsprong	23
6.4	Lopende initiatieven aardbeving gerelateerde opleidingen	23
6.4.1	Centrum Veilig Wonen	23
6.4.2	NAM.....	24
6.4.3	Economic Board Groningen.....	24
6.4.4	Regulier Onderwijs	24
6.4.5	Sectorale partijen	25
6.5	Ontbrekende schakels in opleidingsinfrastructuur en regelingen.....	25
6.5.1	Opleidingen tot en met Entree.....	25
6.5.2	MBO niveau 2/4.....	26
6.5.3	Associate Degree niveau	26
6.5.4	HBO-niveau.....	26
6.5.5	WO-niveau.....	27
7	Ontwikkeling scholingsproducten.....	28
8	Planning.....	29
9	Risico's.....	30
9.1	Strategische risico's.....	30
9.2	Operationele risico's.....	30
9.3	Inhoudelijke risico's.....	30
10	Organisatie en financiën.....	31
11	Evaluatie en vervolg	32

MANAGEMENTSAMENVATTING

1 INLEIDING

Overheidsdienst Groningen (OG) heeft als onderwerp van de verkenningsfase vastgesteld dat een opleidingsplan opgesteld dient te worden, gericht op voldoende competente professionals voor een aardbevingsbestendig en kansrijk Groningen. In het aardbevingsgebied moeten 35.000-100.000 woningen worden versterkt volgens de contourenschets van de OG. Op tal van gebieden zal een tekort ontstaan aan capaciteit en/of aan specifieke kennis, vaardigheden of attitude die bij de aanpak van belang zijn.

Vanuit de beoogde aanpak van de OG dient te worden gezien welke opleidingsinspanningen op korte termijn gestart kunnen worden en wat daaropvolgend noodzakelijk is. Hierbij wordt primair gekeken waar aangesloten kan worden bij bestaande opleidingsinfrastructuur en beschikbare regelingen. Dit opleidingsplan beschrijft vervolgens op welke onderwerpen aanvullende infrastructuur en regelingen benodigd zijn en wat de impact daarvan is.

2 VISIE OP DE OPLEIDINGSSTRATEGIE

2.1 BEOOGDE AANPAK VAN DE OG

Bewoners worden geconfronteerd met een nieuwe situatie waar ze niet om hebben gevraagd. Voor het wegnemen van deze situatie worden bewoners geconfronteerd met een grote hoeveelheid professionals en vakmensen, die allemaal verschillende aandachtsgebieden zullen hebben en vanuit verschillende belangen zullen opereren. Kortom, bij alles wat er de komende jaar moet en gaat gebeuren rondom de aardbevingsproblematiek in de regio, dient de bewoner centraal te staan. Vanuit die conclusie gaat dit plan in op wat nodig is voor de persoonlijke ontwikkeling van professionals en vakmensen om de vraagstukken waarmee de bewoners worden geconfronteerd op voorspelbare wijze op te kunnen lossen.

Voor het op grote schaal kunnen uitvoeren van versterkingsmaatregelen is een noodzakelijke randvoorwaarde dat de individuele bewoner besluit om mee te werken aan het verbouwen van de woning. De OG beoogt in haar aanpak inwoners de ondersteuning te bieden die nodig is om de bewoners haar eigen individuele of collectieve opdrachtgeverschap te laten vervullen. Elke unieke combinatie van bewoners en hun woning moet aandacht en perspectief worden geboden op basis waarvan door de bewoners wordt besloten om de woning te (laten) verbouwen. Het begeleiden van bewoners vormt daarmee de eerste component van de opleidingsstrategie gericht op:

- Individuele aandacht voor grote aantallen bewoners voor:
 - Sociaal maatschappelijke vraagstukken
 - Financiële vraagstukken
 - Organisatorische vraagstukken
 - Technische vraagstukken
- Bevorderen van collectiviteit

Als aan de randvoorwaarde van bewonersparticipatie is voldaan kan het logistieke proces van op grote schaal projectmatig organiseren van, relatief kleine en individueel gerichte, projecten worden opgestart. Projectmatig werken vormt daarmee de tweede component van de opleidingsstrategie gericht op:

- Voor bewoners herkenbare uniformiteit van werken door honderden bedrijven en duizenden professionals & vakmensen
- Foutloze procesregie van grote aantallen kleine projecten waarin meerdere bedrijven opeenvolgend en gelijktijdig aan hetzelfde project werken en aan meerdere projecten werken.
- Borging van benodigde capaciteit met benodigde specifieke kennis en competenties.

In onderstaande figuur is schematisch deze twee processen weergegeven.

Bewoners op de voorgrond: Besluitvormingsproces bij de klant



Logistiek op de achtergrond: Bouwkundig versterkingsproces



2.2 REIKWIJDTE VAN HET BEGRIIP KANSRIJK GRONINGEN OP DOMEIN OPLEIDINGSPLAN

Ambitie van de OG is het realiseren van een aardbevingsbestendig en kansrijk Groningen. Aardbevingsbestendigheid van objecten is een minimum vereiste. Kansrijk betreft thema's als sociaal/maatschappelijke kansrijkheid, economische kansrijkheid, landschappelijke kansrijkheid en kansrijkheid van de woningvoorraad. Het opleidingsplan richt zich primair op de aardbevingsbestendigheid van objecten en het direct aansluitende thema van kansrijkheid van de woningvoorraad en onderwerpen die hier aan verbonden zijn zoals verduurzaming, levensloopbestendigheid en volkshuisvesting i.r.t. demografische en sociaal/economische ontwikkelingen. Secundair richt het opleidingsplan zich op het onderwerp kansrijkheid op de arbeidsmarkt van de beroepsbevolking, binnen het thema economische kansrijkheid. Andere onderwerpen worden niet in het opleidingsplan beschouwd. Mogelijk dat deze onderwerpen in het Kennisprogramma aandacht zullen krijgen en van daaruit op enig moment alsnog een relatie met het opleidingsvraagstuk kan krijgen.

Ambitie is om ten aanzien van kennis & opleidingen, Groningen te ontwikkelen tot toonaangevend internationaal erkend centrum voor geïnduceerde aardbevingsvraagstukken.

2.3 DOELGROEPEN

2.3.1 Primair: Beroepen en functies op het kritieke pad

Het opleidingsplan is in eerste instantie gericht op beroepen en functies waar een tekort ontstaat aan capaciteit en/of specifieke vaardigheden en attitude. De opleidingsstrategie van de OG is gericht op regie en faciliteiten voor zover noodzakelijk is om de beoogde aanpak te realiseren en waar de markt en betrokken partijen niet zelfstandig en gezamenlijk invulling aan geven.

Hierbij richt het opleidingsplan zich achtereenvolgens op:

- bestaande beroepsbevolking
- zij- en herinstroom
- instroom uit het initieel onderwijs

2.3.2 Secundair: Versterking van de positie op de arbeidsmarkt van de beroepsbevolking uit de regio

Het neveneffect van de noodzaak voor het aardbevingsbestendig maken van de regio, is het gedurende een periode van ten minste 10 jaar, jaarlijks besteden van substantiële hoeveelheden geld. Deze economische impuls wil de OG zo veel mogelijk laten landen in de regio voor o.a. versterking van de economische structuur in het algemeen en de positie op de arbeidsmarkt van de beroepsbevolking in het bijzonder, gericht op:

- De huidige vakmensen in de Bouw. Zij hebben op dit moment een relatieve achterstand op de arbeidsmarkt ten opzichte van collega's uit andere regio's. Doelstelling is dat deze achterstand wordt omgezet in een voorsprong.
- Potentiele vakmensen, die thans werkloos zijn. De huidige inschatting is dat de omvang van uitvoerende bouwkundige werkzaamheden dermate groot is, dat de capaciteit van de huidige werkzame beroepsbevolking onvoldoende is. In plaats van aantrekkende werking vanuit andere regio's moet een inspanning worden geleverd om de potentiele vakmensen uit de regio weer aan het werk te krijgen.

2.4 FASERING

Ambitie van de OG is het in 10 jaar uitvoeren van de bouwkundige versterkingsopgave. Als fasering wordt uitgegaan van een opstartfase van 2-3 jaar en vervolgens 7 jaar op grote schaal uitvoeren van het versterkingsprogramma. Tijdens de opstartfase worden alle benodigde procedures, regelingen maar ook capaciteit, kennis en competenties van de benodigde beroepsbevolking georganiseerd. De opleidingsstrategie is daarom gericht op:

- een intensieve opleidingspiek in de periode 2016-2018
- een onderhoudsfase tot 2025 gericht op:
 - post initiële opleiding op basis van voortschrijdend inzicht uit de praktijk en onderzoeksprogramma's
 - gericht opleiden van de reguliere vervangingsinstroom vanuit het initieel onderwijs

Binnen deze fasering dient vervolgens op basis van de werkprocessen en benodigde opleidingsinspanning een opleidingsplanning bepaald te worden met als uitgangspunt dat onderwerpen en beroepen op het kritieke pad als eerste plaatsvinden en coördinatie van opleidingsinspanningen plaatsvindt met afstemming voor productie.

2.5 BEKOSTIGING

Uitgangspunt is dat zoveel als mogelijk wordt aangesloten bij bestaande bekostigingsstructuren voor opleidingen. Daarnaast wordt als uitgangspunt gehanteerd dat, op basis van een (zakelijk)belang van werkgevers, de werkgever opleidingskosten geheel of ten minste gedeeltelijk voor haar rekening neemt. In specifieke gevallen kan het noodzakelijk zijn om vanuit de OG een financiële bijdrage te leveren om capaciteit/kwaliteit te borgen die op het kritieke pad ligt en waarvoor individuele werkgevers en/of opleiders niet het (volledige) risico kunnen/willen lopen.

Voor initieel onderwijs wordt achtereenvolgens uitgegaan van:

- Bekostiging door OCW van bestaande bekostigde opleidingen
- Bekostiging door derden van bestaande niet-bekostigde opleidingen

- Bekostiging via de OG middels supplementaire bekostiging van noodzakelijke aanpassingen van of aanvullingen op het curriculum, specifiek vanwege de aardbevingsopgave en voor zover niet bekostigd door OCW of derden. Uitvoering op basis van case-by-case voorstellen.

Voor post-initieel onderwijs wordt achtereenvolgens uitgegaan van:

- Betaling van opleidingskosten door de werkgever
- (Gedeeltelijke) betaling van opleidingskosten vanuit sectorale of regionale regelingen
- (Gedeeltelijke) betaling van opleidingskosten door de OG. Uitvoering op basis van case-by-case voorstellen.

3 STRATEGISCHE VISIE OP LEREN

3.1 ALGEMEEN UITGANGSPUNT

Visie op leren is dat toekomstbestendige professionele en persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid vorm krijgt door een combinatie van:

- Authentiek leren & praktijkleren
- Inhoudelijke deskundigheid
- Talent ontwikkeling
- Borging in de organisatie van de werkgever

Authentiek leren & praktijkleren

- Leren verbinden aan de praktijk. Dit betekent dat kennis ook in de praktijk uitgewerkt moet worden en er binnen de opleiding gelegenheid gecreëerd moet worden om samen met andere deelnemers te reflecteren op het eigen handelen
- Leersituaties moeten aansluiten bij de eigen ervaring van alledag, dan leren mensen het snelst, de relevantie van een onderwerp is meteen duidelijk en wat men leert kan de volgende dag worden toegepast.
- Leren wordt gezien als een cyclisch proces: ervaringen opdoen, reflectie op ervaring of resultaten, meningsvorming en opnieuw uitproberen in de praktijk;

Inhoudelijke deskundigheid

- Actuele kennis wordt op interactieve wijze geïntegreerd met de al aanwezige kennis.
- De ervaringen van de deelnemers worden actief gebruikt om het leren en verwerken van de inhoud samen vorm te geven en verder te ontwikkelen.

Talent ontwikkeling

- Werkvorm, duur en samenstelling van trainingen/opleidingen moeten aansluiten bij de doelgroep. Maatwerk zorgt ervoor dat een ieder zijn/haar talent goed kan ontplooiën (personalised learning).
- Leren betekent elkaar motiveren, inspireren en scherp houden.
- Focussen op de talenten van vakinhoudelijk deskundigen die nodig zijn in de toekomst.

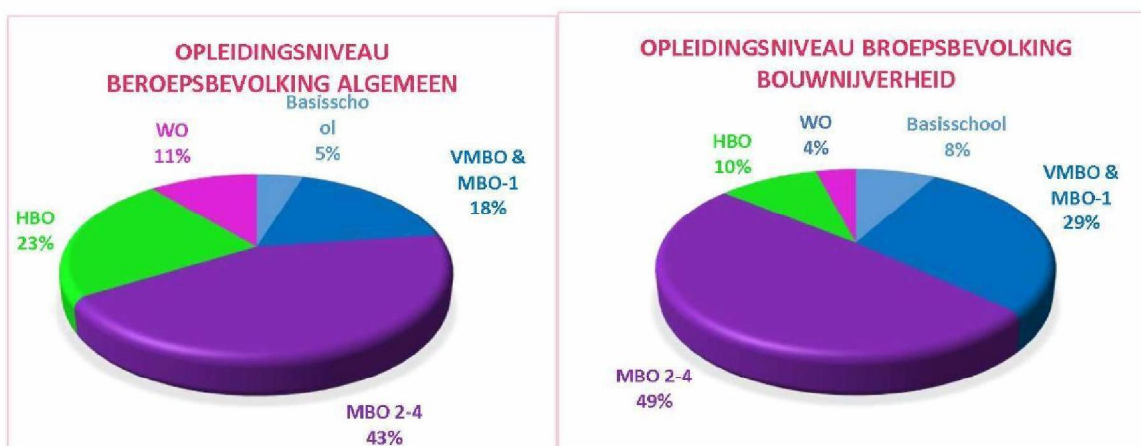
Borging in de organisatie van de werkgever

- De deelnemer kan vele van de toegepaste werkvormen en kennis /vaardigheden ook zelf toepassen in de eigen werksituatie. Hiermee ontstaat een goede mix van theorie en praktijk.
- Het leerrendement wordt sterk verhoogd als het geleerd direct toepasbaar is in de praktijk én de organisatie het geleerde ondersteunt/faciliteert.
- Door gezamenlijk casuïstiek te oefenen en/of te bespreken wordt het vertrouwen in de eigen vaardigheden en kennis en die van de collegae versterkt. Dit heeft een positief effect op de motivatie om te blijven ontwikkelen.

3.2 DOELGROEPEN

3.2.1 Opleidingsniveau van de bestaande beroepsbevolking

Het opleidingsniveau is van belang voor de aard van de benodigde leerinterventie. Onderstaande figuren geven het beeld van het opleidingsniveau van de totale beroepsbevolking van Nederland en de beroepsbevolking in de Bouwnijverheid (Nederland). Het aandeel van de beroepsbevolking zonder startkwalificatie is in de Bouwnijverheid relatief hoog terwijl het aandeel hoger opgeleiden aanzienlijk lager is. Voor de regio ligt het gemiddelde opleidingsniveau in de Bouwnijverheid lager dan het Nederlandse gemiddelde.



Omdat de aard van de opgave omvangrijke technische en proces innovaties behoeft, vraagt de opleidingsinspanning (zowel m.b.t. capaciteit als kennis, vaardigheden en attitude) extra aandacht vanwege de opleidingsmix in de Bouwnijverheid.

3.2.2 Loopbaanfase

Het opleidingsplan richt zich op het post-initieel en het initieel onderwijs. Naast de specifieke verschillen in leerpatroon tussen initieel en post-initieel, dient voor post initiële opleidingen ook rekening gehouden te worden met het professioneel ontwikkelniveau:

- Junior 0-5 jaar werkervaring
- Medior 5-10 jaar werkervaring
- Senior: > 10 jaar relevante werkervaring

3.2.3 Uitwerking van leerpatronen

Voor het opleidingsplan is de matrix van opleidingsniveau en loopbaanfase relevant voor de uitwerking van de opleidingsinspanning. Voor het opleidingsniveau wordt daarbij uitgegaan van de ISCED-indeling.

- Wetenschappelijk Onderwijs (WO)
- Hoger Beroeps Onderwijs (HBO)
- Associate degree (AD)
- Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO 2,3 BOL + BBL en 4)
- Entree Opleiding

De aard van de opleidingsinspanning vindt plaats op basis van 4 kwadranten van leren.



Onderstaande tabel geeft het beeld van de aard van de opleidingsinspanning, afhankelijk van het opleidingsniveau en het professionele ontwikkelniveau.

opleidingsniveau	Professioneel ontwikkelniveau			
	student	junior	medior	senior
WO				
HBO				
AD				
MBO4				
MBO2 BOL				
MBO 2-3 BBL				
t/m Entree				

4 OPLEIDINGSNOODZAAK VOOR EEN AARDBEVINGSBESTENDIG EN KANSRIJK GRONINGEN

Vaststellen van de opleidingsnoodzaak in de aardbevingsregio in termen van functies of competenties

- *Kwalitatieve beschrijving van de betreffende beroepen/functies*
 - *Bewonersgerichte functies*
 - *Gebiedsgerichte functies*
 - *Financieel en juridisch gerichte functies*
 - *Toezichthoudende functies*
 - *Ontwerpgerichte functies*
 - *Uitvoeringsgerichte functies*
 - *Techniek*
 - *Logistiek*
 - *Proces- en projectmanagementgerichte functies*
- *Indicatie van de beroepen/functies die mogelijk op het kritieke pad liggen en aard van de knelpunten*
- *Indicatieve beschrijving van benodigde specifieke kennis, competenties en vaardigheden*

4.1 BEROEPEN EN FUNCTIES BETROKKEN BIJ DE OPGAVE

In Hoofdstuk 2 zijn de twee hoofdprocessen van de opgave benoemd:

- Besluitvormingsproces bij bewoners
- Bouwkundig versterkingsproces

In deze processen zijn specifieke beroepen en functies betrokken. Daarnaast zijn er flankerende processen. In de volgende paragrafen zijn deze drie processen uitgewerkt naar beroepen & functies

4.1.1 Beroepen en functies voor besluitvormingsproces bij bewoners

Beroep/functie	Opleidingsniveau						
	WO	HBO	AD	MBO 4	MBO 3	MBO 2	t/m Entree
Bewonersbegeleider		X		X			
Procesmanager	X						
Planoloog	X						
Stedebouwkundige	X						
Sociaal geograaf	X						
Marketeer		X					
Communicatieadviseur		X	X				
Communicatiemedewerker			X	X			
Financieel planner		X	X	X			
Hypotheekadviseur		X	X				
Taxateur O.G.		X	X				
Sociaal maatschappelijk werker		X	X	X			
Mediator	X	X					
Jurist	X						

4.1.2 Beroepen en functies voor bouwkundig versterkingsproces

Het betreft hier functies die betrokken zijn bij het proces van normeren, inspecteren, beoordelen, prioriteren, ontwerpen, voorbereiden en uitvoeren

Beroep/functie	Opleidingsniveau						
	WO	HBO	AD	MBO 4	MBO 3	MBO 2	t/m Entree
Inspecteren, beoordelen, ontwerpen							
Schade expert		X	X				
RVS inspecteur		X	X				
EVS inspecteur		X	X				
constructeur	X	X					
Ontwerper	X	X					
Geotechnicus	X						
Bouwkundige		X	X	X			
Tekenaar		X	X	X			
Bouwfysicus	X	X					
Architect	X	X					
Archeoloog	X						
voorbereiden							
Werkvoorbereider			X	X			
Calculator		X	X	X			
Planner			X	X			
Projectmanager	X	X					
Projectleider		X	X	X			
Uitvoeren							
Timmerman					X	X	
Metselaar					X	X	
Voeger					X		
Restauratie metselaar					X		
Restauratie timmerman					X		
Opperman						X	X
Prefab timmerman					X		
Kraanmachinist B&U					X		
Constructiemedewerker						X	X
Betontimmerman						X	X
Bouwplaatsassistent							X
Voegenslijper							X
Ankersteller							X
Steigerbouwer						X	X
Stukadoer					X	X	
Schilder					X	X	
Glaszetter					X	X	
Tegelzetter					X	X	
Keukenmonteur					X		
Installateur W					X		
Installateur E					X		

	Kraanmachinist GWW					X		
	Grondwerker						X	X
	Hovenier			X	X	X		
	Vakman Groen					X	X	X
	Logistiek							
	Verhuizer							X
	Schoonmaker							X
	Verkeersregelaar							X
	Beveiliging					X		X
	Chauffeur					X		

4.1.3 Beroepen en functies voor flankerende processen

Beroep/functie	Opleidingsniveau						
	WO	HBO	AD	MBO 4	MBO 3	MBO 2	t/m Entree
Vergunningverlener		X					
Ambtenaar B&W		X					
Aanbestedingsjurist	X						
Procesmanager	X						
Job coach			X	X			
Leermeester				X			

4.2 INDICATIEVE BESCHRIJVING VAN BENODIGDE SPECIFIEKE KENNIS, VAARDIGHEDEN EN ATTITUDE

Het opleidingsplan richt zich op benodigde specifieke kennis, vaardigheden en attitude die direct en indirect voortkomen uit de aard van de opgave enerzijds en/of capaciteitsvraagstukken op de arbeidsmarkt vanwege de omvang van bepaalde werkzaamheden. Voor alle beroepen en functies geldt in zekere mate dat verrijking van specifieke kennis (procesmatig of technisch) en/of competenties en vaardigheden noodzakelijk is. Gedetailleerde uitwerking hiervan dient plaats te vinden in de operationele fase van het opleidingsplan.

Voor beroepen die in contact komen met bewoners:

- Algemene kennis over de situatie waarin bewoners zich bevinden
- Algemene kennis over procedures en regels op- en aansluitend aan het domein waarin de werkzaamheden uitgevoerd moeten worden en voor de bewoner relevant zijn

- Specifieke kennis over impact van aardbevingsaspecten op het domein van de eigen functie en deze weten aan te wenden
- Competenties om op het eigen niveau uniformiteit van werken te betrachten
- Competenties om afstemming te plegen met derden voor het eigen werk
- Competentie om begin- en einde van eigen verantwoordelijkheid te kennen en te markeren
- Vaardigheden om te gaan met de situatie die wordt aangetroffen

Voor beroepen die gericht zijn op Bouwkundig versterken:

- Algemene kennis van procedures en regels die van toepassing zijn op de eigen en daarop aansluitende werkzaamheden
- Specifieke kennis van methoden en voorschriften die van toepassing zijn op de eigen werkzaamheden, conform de Level-methodiek

Niveau	Maatregelen
Level 0	Tijdelijke maatregelen (zoals stutten)
Level 1	Mitigerende maatregelen voor risicovolle onderdelen van het gebouw (zoals vastzetten of verwijderen van instabiele schoorstenen etc.)
Level 2	Versterken van wand – vloer en wand - dakverbindingen
Level 3	Verstijven van diafragma's in de constructies (het gaat hierbij vooral om het verstijven van houten plankenvloeren en daken)
Level 4	Versterken van bestaande muren
Level 5	Vervangen en toevoegen van muren
Level 6	Versterken van de fundering
Level 7	Sloop en herbouw

4.3 BEROEPEN EN FUNCTIES OP HET KRITIEKE PAD

Proces	Beroep of functie	specifieke kennis, vaardigheden of attitude	Mogelijk capaciteitstekort
Besluitvorming bij bewoners	Bewonersbegeleider	K+V+A	X
	Mediator		
Bouwkundig versterken	Schade-expert	K+V+A	X
	EVS inspecteur	K+V+A	X
	Constructeur	K	X
	Bouwprojectmanager	V+A	X
	Leermeester		X
	Restauratie metselaar	K	X
Flankerend	Procesmanager	A	X
	Ambtenaar Bouw & Woningtoezicht	K	X
	Job coach zij-instromers		X

5 LEERINTERVENTIES OP HOOFDLIJNEN

Uitwerking van de leerinterventies op hoofdlijnen per vastgestelde opleidingsnoodzaak (incl. de onderverdeling naar MBO- leerinterventie, HBO-leerinterventie en WO-leerinterventie)

5.1 OPLEIDINGEN TOT EN MET ENTREE

Opleiden van beroepsbevolking zonder startkwalificatie is gericht op twee doelgroepen:

- Mensen met laaggekwalificeerd werk die reeds werkzaam zijn in de relevante beroepen en bijgeschoold dienen te worden omdat ze worden ingezet op aardbevingsgerelateerde taken. Het gaat daarbij om vakkennis en vaardigheden
- Mensen met een uitkering/zonder werk en dat op basis van de verwachte significante omvang van laaggeschoold werk en het structurele karakter daarvan een langjarig perspectief geboden kan worden. Het betreft mensen uit de regio . Het gaat daarbij om vakkennis, vaardigheden en gedrag zoals “goed werknemerschap”

5.2 OPLEIDINGEN OP MBO NIVEAU 2 T/M 4

5.3 OPLEIDINGEN OP ASSOCIATE DEGREE NIVEAU

5.4 OPLEIDINGEN OP HBO NIVEAU

5.5 OPLEIDINGEN OP WO

5.5.1 Constructeur & ontwerper

Gebouwen worden in Nederland ontworpen op belastingen, verticaal door de bouwmasse en horizontaal door wind. Ten gevolge van aardbevingen moet gerekend gaan worden met verplaatsingen en dynamische effecten. Bij toenemende PGA's kan voor woningen het aardbevingseffect maatgevend gaan worden voor de sterkte van de constructie. Dat is een nieuwe manier van werken. Elke constructeur en ontwerper die met aardbevingen gaat rekenen zal zich moeten bekwamen in deze andere benaderingsmethode en de daarbij behorende schematisatie, modellering en rekenmethodieken. In de NPR wordt bepaald op welke wijze gerekend moet worden (methodieken en input-parameters) en hoe beoordeling plaats moet vinden.

Naast impact op het ontwerp van nieuwbouw, is een bijzonder element dat grootschalig bestaande constructies doorgerekend moeten worden of ze voldoen en zo nee, bepaald moet worden welke maatregelen getroffen moeten worden zodat wel wordt voldaan aan de gestelde norm.

Op basis van de theorie, de uitwerking in de NPR en op te bouwen ervaringen dient een voortschrijdend opleidingsprogramma te worden ontwikkeld, afgestemd op de specifieke doelgroepen binnen de beroepsgroep. Gericht op bijscholing van bestaande constructeurs & ontwerpers en scholing van nieuwe instroom.

6 GAP ANALYSE VASTGESTELDE LEERINTERVENTIES EN BESTAANDE SCHOLINGSPRODUCTEN

Vaststellen van de gap tussen de vastgestelde leerinterventies en de bestaande scholingsproducten waarmee aan deze interventies vorm kan worden gegeven

- *Gap analyse en beschrijving van de benodigde opleidingsinfrastructuur van te betrekken opleidingsinstellingen*
- *Beschrijving van de knelpunten in infrastructuur & regelingen*

- *Beschrijving van de huidige mogelijkheden van de relevante opleidingsinfrastructuur:*
 - *MBO, HBO en WO (met relevante CREBO's en CROHO's). Zowel van de grondleggers van EPI-kenniscentrum maar ook van andere te betrekken universiteiten, hogescholen en ROC 's*
 - *Sectorale en regionale opleidingsinstanties*
 - *Private commerciële opleiders*
- *Beschrijving van de huidige mogelijkheden van regelingen:*
 - *OCW voor reguliere opleidingen in het MBO, HBO en WO*
 - *Sectorale en regionale regelingen gericht op bevordering van opleiding van de huidige en toekomstige beroepsbevolking (bijvoorbeeld Sectorplan Bouw & Infra en Groningen op Voorsprong)*

6.1 HR EN OPLEIDINGSSTRUCTUUR VAN DE BETROKKEN BRANCHES

In hoofdstuk 3 is onderkend dat borging in de organisatie een van de drie pijlers is waarop het succes van opleidingsplanning is gestoeld. Deze borging vindt primair plaats in HR-beleid en de HR organisaties van werkgevers. Hierbij is een grote mate van diversiteit in profiel van de HR organisatie tussen de betrokken branches. Dit is een factor waarmee rekening gehouden moet worden bij de uitwerking van het opleidingsplan. In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen. Veel organisaties regelen via branche organisaties strategische kwesties die voor de gehele sector spelen. Deze brancheorganisaties kunnen ene belangrijke schakel vormen voor het informeren over en concretiseren van eventuele opleidingsstrategie en –inspanningen. Tenslotte kennen veel branches en sectoren een eigen opleidingsinfrastructuur en bijbehorende regelingen. Vooral de uitvoerende branches hebben via de CAO collectieve regelingen in Opleidings & Ontwikkelingsfondsen. Via premieheffing op de loonsom wordt het fonds gevuld, waarbij per fonds specifieke regelingen gelden met doelstellingen en voorwaarden voor aanwending. Ook dat is samengevat in onderstaande tabel opgenomen.

Branche	Branchevereniging	HR-organisatie	Opleidingsstructuur
Overheden	VNG IPO	Professionele HR organisaties die goed gesteld staat voor taken.	Geen overwegende knelpunten om noodzakelijke en wenselijke opleidingen te organiseren

Advies & Ingenieursbureaus en Architecten	NL-ingenieurs NC Vereniging BNA	Lean en Mean HR organisatie bij grote bureau's. Pragmatische HR invulling bij kleine en middelgrote bureau's	Geen eigen sectorale structuur. Eigen opleidingsprogramma's en gebruiken van professionele opleiders en vak specifieke organisatie zoals Betonvereniging, Staalbouwkundig genootschap, Stichting PAO etc.
Burger & Utiliteitsbouw	Bouwend Nederland NVB NVBU	Afgelopen jaren is HR organisatie van (grotere) B&U aannemers sterk teruggebracht, gericht op minimale kerntaken. Kleinere aannemers hebben veelal geen professionele HR-staf. Intensief ontwikkelvraagstuk vraagt opbouw van de HR-organisatie op bedrijfs danwel regionaal niveau. Sterke organisatiegraad via Bouwend Nederland	O&O fonds voor bij CAO aangesloten partijen via tbbouw. Vervalt per 1-1-2016. Fundeon, als belangrijke centrale speler in Bouw opleidingen en ontwikkeling van aannemers verdwijnt omdat CAO partijen (relatief hoge) kosten niet meer willen dragen. Hiervoor komt nieuwe entiteit met beperkt takenpakket. In Groningen is SSPB het praktijkcentrum
Technische installatiebranche		Afgelopen jaren heeft HR organisatie van Installatieaannemers onder druk gestaan. Bij kleine installatiebedrijven beperkte HR-inspanning gericht op minimale en wettelijke taken met ondersteuning uit de sector.	O&O fonds voor bij cao aangesloten partijen via OTIB. Installatiewerk als praktijkcentrum
Gespecialiseerde Bouw	NVTB MKB Bouw VSB	Veelal kleine bedrijven met beperkte HR-inspanning gericht op wettelijke taken	Enkele kleine O&O fondsen: Savantis (afbouw), SSWT (timmerindustrie), OOI (Isolatiebranche)
ZZP-ers	Zelfstandigen Bouw VLOK	Geen HR inspanning	Geen georganiseerde opleidingsinfrastructuur . Nauwelijks scholing. Individuele ontwikkeling van het vakmanschap in het werk

Detachering en Uitzendbranche	ABU NVBU NBBU NSWU	Groeiende HR inspanning vanwege verschuiving van werkgeverschap van aannemer naar detacheerder/uitzendbureau. Professionele HR is middel voor retentie van medewerkers.	O&O fonds (STOOF) voor aangesloten bedrijven bij het SFU
-------------------------------	-----------------------------	---	--

6.2 BESTAANDE OPLEIDINGSINFRASTRUCTUUR MET POTENTIE VOOR EN RELATIE TOT OPGAVE

6.2.1 Regulier bekostigd initieel onderwijs

6.2.1.1 MBO

Vanwege het sterke regionaal gebonden karakter van de ROC's en de regionale opgave voor werving van vakmensen wordt in dit verband gekeken naar de ROC's met regionale verankering.

ROC	Relevante opleidingen	toelichting
Alfa-college	Bouw	Groningen, B&U + Infra
	Engineering	Groningen, Installatietechniek
Noorderpoort	Bouw	Stadskanaal, B&U
Drenthe College	Bouw	Assen, gespecialiseerde Bouw
Friese Poort	Bouw	Drachten, Restauratie Timmerman
AOC Terra	Groen	Eelde

Details van de opleidingen met beroepen, zijn opgenomen in Bijlage (xx)

6.2.1.2 HBO

Hogeschool	Relevante opleidingen	toelichting
Hanzehogeschool	Built Environment	Bouwkunde, Architectuur, Civiele Techniek en Built Environment
	Bedrijfskunde	Vastgoed & Makelaardij
	Master Architectuur	
Hogeschool Drenthe		
Stenden Hogeschool		
NHL	Bouwkunde	
Windesheim	Bouwkunde	
Saxion	Bouwkunde	
Hogeschool Amsterdam	Master Structural Engineering	

6.2.1.3 WO

Universiteit	Relevante opleidingen	toelichting

RUG		
TUD		
TU/e		
UT		
UU		
Universiteit Pavia		

6.2.2 Sectorale opleiders

opleider	doelgroepen	opleidingen	Inhoud	context
BOB Opleiding, training en advies	Kaderfuncties en management in de Bouw	Kopersbegeleider	Marktgericht omgaan met kopers	
		ABW 1 en 2	Techniek & regelgeving Bouw en Woningtoezicht	
KOB	Kader en Ondernemersopleidingen in de Bouw			Gelieerd aan Bouwend Nederland
Stichting Klantgericht Bouwen	Medewerkers bouwbedrijven met klantcontact	Kopersbegeleider		Samenwerking van Bouwend Nederland en Vereniging Eigen Huis
Stichting PAO	Post-WO opleidingen			
NEN	Gebruikers van Normen			
Betonvereniging	Constructeurs en ontwerpers	MSEng Betonconstructeur		Samenwerking met TUD c.a.

Vereniging Bouwen met Staal	Constructeurs en ontwerpers	MSEng Staalconstructeur		
HTI	Toptechnische opleidingen voor de Bouw			
Bouwradius Training en Advies				
NEN-opleidingen	Gebruikers van Normen			
SSPB	Praktijkschool opleidingen Bouw in Groningen			
SchildersCOOL	Praktijkschool opleidingen Schilders in Noord Nederland			
DE Afbouw	Praktijkschool opleidingen Schilders in Noord Nederland			
Stukadoors Opleiding	Praktijkschool opleidingen Stucadoors in Noord Nederland			
InstallatieWerk Noord	Praktijkschool opleidingen gebouwinstallaties in Noord Nederland			

6.2.3 Overige beschikbare infrastructuur

Vakmanschap in Stappen, *invulling door Fundeon*

6.3 SECTORPLANNEN

Op 11 april 2013 is het Sociaal Akkoord gesloten waarin afspraken zijn gemaakt om de Nederlandse arbeidsmarkt bestand te maken voor de uitdagingen van de toekomst. Onderdeel van deze afspraken zijn de sectorplannen. Het kabinet heeft in overleg met sociale partners de Regeling cofinanciering sectorplannen opgesteld. Het kabinet heeft 600 miljoen euro uitgetrokken om de plannen mede te financieren, de sectoren leggen minimaal hetzelfde bedrag in. Het meeste geld gaat naar scholing, begeleiding van ontslagen werknemers naar ander werk en extra leerwerkplekken voor jongeren. Een aantal sectorplannen biedt ruimte voor aanwending voor de aardbevingsopgave.

Invulling door Breuer-instituut

6.3.1 Sectorplannen Bouwnijverheid en Installaties

6.3.1.1 Bouw & Infra

6.3.1.2 Schilderen Onderhoud en Afbouw

6.3.1.3 Timmerindustrie

6.3.1.4 Technische Installatiesector

6.3.2 Regionaal sectorplan Groningen op Voorsprong

6.4 LOPENDE INITIATIEVEN AARDBEVING GERELATEERDE OPLEIDINGEN

6.4.1 Centrum Veilig Wonen

CVW heeft prestatieafspraken met de NAM. Deze prestatieafspraken zijn voor toeleveranciers van CVW vertaald in 3 aspecten:

- Bewonerstevredenheid
- Veiligheid
- Kwaliteit

Deze prestatieafspraken zijn o.a. uitgewerkt in de Erkenningsregeling, gericht op personen, waarin minimumeisen zijn vastgelegd voor medewerkers van bedrijven die onder regie van CVW werkzaamheden gericht op schadeherstel en bouwkundig versterken uitvoeren. Aan de Erkenningsregeling wordt de verplichting tot persoonlijke ontwikkeling gekoppeld op onderwerpen die voor de persoon (gebundeld in een matrix van beroepen en werkzaamheden) relevant zijn op basis van de 3 aspecten. Jaarlijks wordt door CVW, in afstemming met NAM, EPI-kenniscentrum en het werkveld, een jaarplan opgesteld op welke onderwerpen voor welke doelgroepen aanvullende persoonlijke ontwikkeling verplicht wordt gesteld in de vorm van een te behalen certificaat door opleiding, training of cursus.

Uitvoering van dit jaarplan vindt plaats door EPI-kenniscentrum. EPI-kenniscentrum voert daartoe voor CVW een certificaatregister, waarin voor elke erkende vakman en professional wordt bijgehouden welke certificaten zijn behaald en wie voor welke training c.s. uitgenodigd dient te worden.

Per onderwerp zal worden bezien hoe bekostiging van de (verplichte) bijscholing plaatsvindt en in het jaarplan vastgelegd. De eerste bijscholing die in februari 2015 is gestart betreft "Communicatie en gedrag in aardbevingsgebieden". Deze training wordt in 5 onderling afgestemde varianten aangeboden aan 5 doelgroepen. De trainingskosten komen volledig voor rekening van CVW, wat weer wordt vergoed door de NAM. Werkgever neemt de verletkosten voor zijn rekening. In het najaar van 2015 en 2016 zal worden gestart met het thema "Veiligheid". Daarnaast zullen inhoudelijke onderwerpen gericht op schadeherstel en bouwkundig versterken worden opgestart.

CVW heeft ook een intern opleidingsplan, voor de medewerkers van de eigen organisatie of externe medewerkers die taken van CVW uitvoeren, zoals:

- Medewerkers bewoners contact centrum
- Schade-experts
- RVS inspecteurs

- EVS inspecteurs

6.4.2 NAM

NAM neemt geen eigen initiatieven m.b.t. opleidingen. NAM stimuleert (financieel) wel initiatieven voor ontwikkeling van de beroepsbevolking. Concreet betekent dit dat NAM:

- meerjaren structuurfinanciering van EPI-kenniscentrum (tot 2019) voor haar rekening neemt voor de basiskosten zodat EPI-kenniscentrum haar werkzaamheden voor verzamelen en verspreiden van kennis kan uitvoeren.
- op basis van het Opleidingsjaarplan van CVW jaarlijks besluit voor welke opleidingen in het kader van de Erkenningregeling zij (gedeeltelijk) de inschrijfkosten voor haar rekening neemt.
- financiële support geeft voor verhogen van veiligheidsbewustzijn en veilig werken (cursuskosten en meerkosten bij uitvoering van werkzaamheden). Doelstelling van NAM is het verlagen van de ongeval incidentie bij de uitvoering van de aardbevingsopgave tot het niveau wat in de Olie & Gasindustrie gebruikelijk is.

6.4.3 Economic Board Groningen

Economic Board Groningen biedt vanuit haar visie op menselijk kapitaal, in programmalijn 2A, de mogelijkheid voor het faciliteren van nieuwe opleidingen die nu nog ontbreken en waar vanuit economisch perspectief behoefte aan is. Initiatief en nadere invulling dient uit de sector te komen.

6.4.4 Regulier Onderwijs

6.4.4.1 EPI-kenniscentrum en haar grondleggers

Hanzehogeschool is in september 2014 gestart met een nieuwe Minor (30 EC) "Aardbevingen en diepe ondergrond". In september 2015 wordt deze opnieuw gestart. Als de financiering geregeld kan worden is het voornemen deze minor 2x per jaar te starten.

Gelijktijdig met de Minor is ook de post-Bachelor "Aardbevingen en diepe ondergrond" ontwikkeld. Deze postbachelor is opgebouwd uit 3 modules.

- Algemene inleiding aardbevingen en diepe ondergrond
- Technisch inhoudelijke basis
- Technisch inhoudelijke verdieping

De post bachelors is bedoeld voor professionals die meer inzicht willen hebben in de oorzaken en gevolgen en onderlinge samenhang van de aardbevingseffecten ten gevolge van gaswinning. Gekozen kan worden voor of alleen module 1, of alle 3 modules.

In september 2014 en maart 2015 zijn (volle) groepen gestart. Inschrijving voor september is geopend. Programma wordt aangepast op nieuwe ontwikkelingen. Gewerkt wordt aan status van post-HBO opleiding.

EPI-kenniscentrum werkt met een Educatie-blauwdruk, waarin thema's worden opgenomen waar op basis van afstemming met de beroepspraktijk behoefte aan ontstaat. In bijlage (xx) is de huidige Blauwdruk ter informatie opgenomen

Gewerkt wordt met een businesscase per thema, waarin naast afstemming met de beroepspraktijk, kennisdragers en potentiële samenwerkingspartners, ook zakelijke afweging met go-no go besluitvorming plaatsvindt of en zo ja hoe opleidingen/trainingen/cursussen voor post initiële

educatie wordt aangeboden. Doelstelling van EPI-kenniscentrum is om de producten die worden ontwikkeld voor post-initiële educatie, worden gemoduleerd om ook te gebruiken voor het initiële onderwijs.

6.4.4.2 TU/e

TU/e heeft voornemen om in 2016 het vak “seismic engineering” aan te bieden als onderdeel van het .. jaars programma van de Bachelor opleiding. *Volgt via* 5.1.2e *en* 5.1.2e

6.4.4.3 TUD

TUD werkt momenteel aan een strategische Onderzoeks & Onderwijs agenda. Hiervoor is een kwartiermaker aangesteld die voor de faculteiten Bouwkunde en Civiele Techniek en Geowetenschappen deze agenda zal opstellen. Op dit moment is de inhoud van de onderwijsagenda nog niet bekend. *Volgt via* 5.1.2e *en* 5.1.2e

6.4.4.4 UT

Volgt via 5.1.2e

6.4.5 Sectorale partijen

6.4.5.1 NEN

NEN heeft ter bevordering van de bekendheid en juiste toepassing van de NPR 9998, 2 trainingen ontwikkeld :

- 3-daagse training Aardbevingsbestendig bouwen, voor Constructeurs en bouwkundig ontwerpers. 1^e groep heeft plaatsgevonden op 20, 21 en 22 april in Groningen <https://www.nen.nl/NEN-Shop/Vakgebieden/Bouw/Eurocodes/Training-Aardbevingsbestendig-bouwen-voor-constructeurs-en-bouwkundig-ontwerpers.htm> .
- 1-daagse training Aardbevingsbestendig bouwen, voor o.a. ambtenaren, vergunningverleners en woningbouwcorporaties. 1^e groep heeft plaatsgevonden op 23 april in Groningen.

Trainingen zijn exclusief ontwikkeld in opdracht van EZ en wordt gesubsidieerd door EZ. Op dit moment wordt met EZ gesproken voor een 2^e serie in het najaar van 2015.

NEN denkt ook na om deze en soortgelijke trainingen (in het verlengde van de NPR 9998), los van EZ, commercieel aan te bieden.

6.4.5.2 PAO

De Stichting Post Academisch Onderwijs (PAO) heeft samen met de Betonvereniging en Staalvereniging een internationale cursus [Eurocode 8: Earthquake Engineering](#) cursus ontwikkeld, die op 6,7,8 en 13 oktober 2015 in Delft zal worden georganiseerd.

6.5 ONTBREKENDE SCHAKELS IN OPLEIDINGINFRASTRUCTUUR EN REGELINGEN

Beschrijving van de raakvlakken & cross overs van Opleidingen met aansluitende velden (zoals organisatorische duidelijkheid van rol en verantwoordelijkheden van partijen, wenbaarheid en ondernemerschap van het bedrijfsleven) die mede bepalend zijn voor het realiseren van de noodzakelijke snelheid, volume en kwaliteit van de opgave.

6.5.1 Opleidingen tot en met Entree

Beschikbare regelingen voor het volgen van een opleiding met behoud van uitkering zijn gericht op het (zicht hebben op) behalen van een startkwalificatie. Dit blijkt in de praktijk een grote barrière voor potentiële werkgevers en deelnemers om functie gerichte trainingen te volgen die in principe ontwikkeld en aangeboden kunnen worden binnen de bestaande MBO-Entree structuur. Uitwerking

dient plaats te vinden onder welke voorwaarden gecertificeerde functiegerichte trainingen die niet direct een startkwalificatie beogen, gevolgd kunnen worden met behoud van uitkering.

Daarnaast is voor deze doelgroep, naast perspectief op werk en functiegerichte trainingen, ook begeleiding tot “goed werknemerschap” noodzakelijk. De doelgroep kent een breed spectrum aan gedragingen & opvatting die maakt dat ze voor een werkgever niet direct inzetbaar zijn. Om te voorkomen dat om deze reden potentieel geschikte kandidaten niet kunnen starten of voortijdig uitvallen is begeleiding nodig. Dit is een aan opleidingen gerelateerde noodzakelijke infrastructuur en dient nader te worden uitgewerkt.

6.5.2 MBO niveau 2/4

De structuur van het MBO is gebaseerd op de CREBO's. Voor elke CREBO is een door OCW vastgesteld Kwalificatiedossier, achtereenvolgens uitgewerkt in Kerntaken en Werkprocessen, Lesstof en Examens. Binnen deze structuur is op het niveau van Lesstof ruimte voor onderscheidende invulling van een opleiding die gebruikt kan worden voor het aardbevingsspecifiek maken van een opleiding. In de huidige structuur kan, aanvullend op het programma van een CREBO, plusmodules worden ontwikkeld met een voor de deelnemer facultatief karakter. Voor ontwikkeling en uitvoering is geen financiering vanuit OCW. Hiervoor dient voor nader te bepalen beroepen en onderwerpen aanvullende faciliteit beschikbaar te komen.

Vanaf 2016 wijzigt de systematiek van het MBO, waarbij Keuzedelen aangeboden gaan worden. De methodiek van Keuzedelen biedt potentie om binnen het reguliere programma specifieke thematische invulling te geven. Op basis van de huidige inzichten over de uitwerking van methodiek van Keuzedelen moet rekening worden gehouden met een invulling door ROC's gericht op generieke thema's en door ROC's zal worden besloten om geen invulling te geven aan de mogelijkheid om een zeer specifieke invulling, gericht op voor de opgave relevante thema's. Hiervoor dient voor nader te bepalen beroepen en onderwerpen aanvullende faciliteit beschikbaar te komen.

6.5.3 Associate Degree niveau

De Associate Degree komt in het onderwijsstelsel in Nederland tot op heden nauwelijks voor. De Associate Degree is echter een waardevolle officiële kwalificatie omdat het na MBO 4 in relatief beperkte tijd behaald kan worden

6.5.4 HBO-niveau

Het HBO kent een ruimere mate van vrijheid voor eigen invulling van het programma van een CROHO, zowel voor de lesstof als door ontwikkeling van een specifieke Minor. Doordat ontwikkeling en uitvoering uit de reguliere bekostiging van OCW gefinancierd moet worden, zal dit alleen gebeuren voor onderwerpen waarvoor verwacht wordt grotere aantallen studenten aan te trekken.

Voor specifieke beroepen en functies is het efficiënt dat studenten, direct na afronding van de Bachelor, zich kunnen verdiepen in een voor de opgave relevant vakgebied. Hiervoor kan een variant tussen Bachelor en Master efficiënt zijn met betrekking tot inhoud, omvang en duur van het te bieden programma. Gedacht kan worden aan post-hbo programma's van bijvoorbeeld een halfjaar voor bijvoorbeeld constructieve en ontwerpende beroepen. Hiermee kan in potentie in relatief korte tijd een significante groep professionals worden opgeleid voor specifieke taken, waarbij nieuwe inzichten uit onderzoek en praktijk snel verwerkt kunnen worden in programma en op de arbeidsmarkt afgeleverde kandidaten. Door logistieke koppeling van thema's aan een Master-opleiding, wordt perspectief geboden om in de loop van tijd met een leer-werk combinatie de gevolgde post-HBO opleiding te vervolgen tot een Master-grad.

De huidige financiering van het HBO voorziet niet in het mogelijk maken van een dergelijk arrangement.

6.5.5 WO-niveau

PM, door RUG, TUD, TU/e, UU en UT

7 ONTWIKKELING SCHOLINGSPRODUCTEN

Voorstellen doen voor de ontwikkeling van scholingsproducten die de gap uit hoofdstuk 6 op moeten vullen

8 PLANNING

De leerinterventies uitgezet in de tijd (op hoofdlijnen)

- *Beschrijving van de benodigde opleidingsinspanningen die op korte termijn gestart moeten en/of kunnen starten*

9 RISICO'S

9.1 STRATEGISCHE RISICO'S

- Bij aantrekkende economie in de B&U sector en door aannemers ervaren grote regeldruk ("verplichtingen") in aardbevingsdossier keren aannemers zich af van deze markt en gaan "op oude voet" door.
- Individuele bewoners besluiten op grote schaal niet tot verbouwing te besluiten waardoor vraag op arbeidsmarkt achterblijft en werkgevers gaan afwachten
- Bij "op voorraad" opleiden en vraag op arbeidsmarkt << dan verwacht waardoor uiteindelijk overschot
- Kennisdeling tussen partijen komt onvoldoende tot stand

9.2 OPERATIONELE RISICO'S

- Werkgevers besluiten om medewerkers niet/beperkt/te laat op te leiden, ondanks aantrekkelijke regelingen vanwege:
 - Te grote werkdruk
 - Onvoldoende concreet perspectief op werk
 - Onvoldoende budgettaire/operationele ruimte voor verletkosten (gederfde inkomsten door medewerkers opleiding te laten volgen i.p.v. productie)
 - Het DNA van de sector
- Vanwege succes van een regeling is budgetruimte eerder uitgeput dan actuele vraag uit de markt

9.3 INHOUDELIJKE RISICO'S

- Kwaliteit/capaciteit van beroepsbeoefenaar die op kritieke pad ligt is onvoldoende, waardoor:
 - Fundamentele zaken fout lopen met impact op bewonersperceptie en/of reputatieschade
 - Vertraging ontstaat
- Time-lag tussen nieuwe ontwikkelingen in een vakgebied en verspreiding & toepassing door grote groep
- Beroepsbeoefenaar wil te grote mate van eigen invulling geven aan taakopvatting i.p.v. de noodzakelijke gestandaardiseerde methodieken

10 ORGANISATIE EN FINANCIËN

Organisatie en Financiële paragraaf / begroting (op hoofdlijnen)

- Kwantificering met forecast komende 5 jaar en outlook voor de daaropvolgende 5 jaar van:
 - Benodigde formatie en daaruit voortvloeiende financiële impact voor de organisatie van de OG
 - Benodigde plangelden de uitvoering en coördinatie van de acties die voortvloeien uit de sturing van de OG voor:
 - Uitwerking van de verdiepingsfase t.b.v. operationeel opleidingsplan
 - Uitvoering van het opleidingsplan.

11 EVALUATIE EN VERVOLG

Evaluatieparagraaf (voorstellen voor de bijstelling van het strategisch opleidingsplan)

- Beschrijving van benodigde uitwerking in verdiepingsfase t.b.v. het operationeel opleidingsplan