
NOTULEN RAP ZWN

5 oktober 2023

5 JUNI 2023



Betreft: Verslag RAP ZWN.
 Datum: 5 oktober 2023.
 Plaats: Van der Valk te Goes.
 Presentie: Aantal personen 22.

Opening en vaststellen van de agenda.

Voorzitter Bart van Garsel heet iedereen van harte welkom, opent de vergadering en loopt agenda door. Vandaag zijn er wat minder aanwezigen i.v.m. een kick-off event van het JJP (Jongeren praktijk programma) en de Curio dag, maar de zaal zit toch nog redelijk vol.

We hebben een drietal agenda punten die passen in de vergaderthema's die we eind 2022 gezamenlijk hebben bepaald tijdens de brainstorm.

Agenda 5 oktober 2023

- | | | | |
|----------------------------------|------------|-------|-------|
| • Welkom en opening. | B v Garsel | 13.00 | 13.10 |
| • Onboarding CDC, MBO Leerlingen | S Maljers | 13.10 | 13.45 |
| • Leven lang ontwikkelen | B Wattel | 13.45 | 14.00 |
| • Notulen vorige vergadering. | B v Garsel | 14.00 | 14.30 |

Mededelingen

- Instroom AD HZ energietransitie engineer en vervolg naar een bachelor.
- Instroom WTB en E&I, BBL Scalda.
- Instroom 2023/2024 Curio en Scalda BOL en BBL opleidingen procestechniek.
- Reglement RAP ZWN 2023.
- Promotie procestechniek Nederland.

Pauze		14.30	15.00
--------------	--	--------------	--------------

- | | | | |
|------------------------------|-------------|-------|-------|
| • Workshop binden en boeien. | M Koppelaar | 15.00 | 15.45 |
| • Rondvraag | B v Garsel | 15.45 | 16.00 |

Onboarding MBO-ers.

Onboarding MBO leerlingen, BOL procestechniek laatste jaars. De bedrijven die verenigd zijn in het CDC (competence development center) wat in het Biobased center zit in Terneuzen hebben het initiatief genomen dit aan te bieden.

De bedrijven Yara, Dow, Cargill, Trinseo, ICL, Zeeland Refinery en Century zien deze stap als een meerwaarde zowel voor de bedrijven waar de jongeren stage lopen als voor de leerling zelf. De leerlingen krijgen voorafgaand aan hun stageperiode een aantal trainingen aangeboden gedurende een periode van twee weken. Dit zijn trainingen die een nieuwe operator die in dienst komt bij de bedrijven ook krijgt. Dus indien ze gaan werken moeten ze die niet meer ondergaan. Zoals bv, flensmonteur, gasmeten en ATEX awareness.

Het zijn in grote mate SOG trainingen maar er zitten ook trainingen tussen zoals gezond werken in de ploegen, een training waarbij deelnemers bewust worden gemaakt van de ongemakken die ploegendiensten soms met zich meebrengt, maar ook hoe je je daartegen kunt wapenen.

Voor het gehele programma zie bijgevoegde slides. Indien hier vragen over zijn neem dan contact op met Sabine op 06-41975247 of via de mail Sabina.Maljers@temonline.nl voor meer informatie over het CDC zie onderstaande link. <http://www.bbeu-cdc.org/>

Indien er meer informatie is gewenst over de samenwerkende bedrijven in de coöperatie neem dan contact op met J.P. Leenknecht op of via de mail JeanPaul.Leenknecht@bbeu-cdc.org

Het project was een pilot maar lijkt voor herhaling en verbetering vatbaar gezien de evaluatie. De kosten zijn nu door het CDC betaald, maar in de toekomst zal er worden gekeken hoe de bekostiging gaat lopen. Het zijn geen onderdelen die in het kwalificatiedossier voor de MBO 4 procestechniek leerlingen zitten, maar de trainingen zijn verplicht om in de procesindustrie te kunnen werken als een vervolg op het VCA certificaat.

Een leven lang ontwikkelen.

Bartjan Wattel leidde ons door een aantal slides waarop projecten staan die in aanmerking komen voor een subsidie in het kader van een leven lang ontwikkelen.

Een aantal trajecten lopen al en hiervan is de subsidie toegekend. Voor een paar voorstellen is er nog geen toekenning. Bartjan is op zoek naar samenwerking-partners en vraagt ons aan te melden als we mee willen denken. De plannen zijn gezamenlijke voorstellen van de HZ en Scalda maar deelname vanuit het bedrijfsleven is zeer zeker noodzakelijk.

Dus als je mee wilt denken en ideeën hebt meld je aan bij Bartjan of bij Mischa Flore directeur Helix, (contractonderwijs) Scalda. bartjan.wattel@HZ.nl of mflore@scalda.nl Deelname en meedenken vanuit het bedrijfsleven is belangrijk om het geld binnen te krijgen en trajecten op te kunnen starten waar werknemers van kunnen profiteren en zich verder kunnen bekwamen in bepaalde competenties.

AD industriële energietransitie.

Een ander punt wat Bartjan naar voren bracht was de richtlijn vanuit het ministerie van onderwijs waarbij wordt gesteld dat er geen nieuwe opleidingen meer bij mogen komen. Deze richtlijn heeft gevolgen voor de aansluiting op de AD industriële energietransitie. De bedoeling was om een volledige HBO opleiding te hebben voor deze richting, eerst de AD en vervolgens een twee jarige HBO opleiding tot een volledige bachelor. Nu zal het er op neer komen dat de afgestudeerde AD kandidaat moet instromen in de bachelor technische bedrijfskunde of de bachelor engineering om aan een volledig diploma te komen op HBO niveau.

Instroomcijfers.

De instroomcijfers voor de relevante opleidingen voor de RAP ZWN staan ook in de bijlage. Een onderdeel van de mogelijkheden zijn ook om delen vanuit de engineering opleiding in te bedden in de technische bedrijfskunde bachelor. Een veel gehoorde opmerking is dat er binnen de Technische Bedrijfskunde weinig techniek voorkomt. Door de vakken vanuit de Engineering opleiding te combineren in de Technische Bedrijfskunde zou er meer techniek in de opleiding kunnen worden opgenomen.

Ook de recent ontwikkelde maintenance opleiding van Scalda die modulair is opgezet zou modulair aangeboden kunnen worden aan leerlingen die bv niet de gehele opleiding willen volgen.

Notulen.

Worden zonder commentaar goedgekeurd.

Reglement RAP-ZWN.

Het reglement wat in het begin van het jaar is geactualiseerd en rond is gestuurd voor commentaar wordt goedgekeurd.

Instroomcijfers Scalda en Curio.

De instroomcijfers van Scalda worden door Bas gepresenteerd, deze zijn redelijk in lijn met voorgaande jaren. Opvallend is wel dat er bijna geen deelnemers zijn van de rest van Zeeland in Terneuzen. Bijna 99 procent van alle leerlingen BOL procestechniek komen uit Zeeuws-Vlaanderen. Ook op Curio komt er een gedeelte uit Zeeland, maar je zou verwachten dat er minstens een extra klas per jaar verdeeld over de beide scholen gemakkelijk gehaald zou kunnen worden. In het verleden had Curio altijd meer leerlingen dan Scalda. Voor de procestechniek zou meer reclame gemaakt moeten worden in de andere regio's zoals op Walcheren, de Bevelanden en Schouwen.

Scalda

BOL			BBL			Totaal 88 leerlingen in BOL
2023/2024	Aantal studenten (*)	Niveau	2023/2024	Aantal studenten (*)	Niveau	
Leerjaar 1	35	3+4	Leerjaar 1	63	3	Totaal in BBL 186 leerlingen
Leerjaar 2	9	3	Leerjaar 2	48	3	
Leerjaar 2	21	4	Leerjaar 3	39	3	
Leerjaar 3	6	3	Leerjaar 1	10	4	
Leerjaar 3	16	4	Leerjaar 2	4	4	
Leerjaar 4	20	4	Leerjaar 3	22	4	

(*) aantal studenten op 01-10-2023

Als er een krappe arbeidsmarkt is zoals nu zie je dat de BBL groter wordt en het aantal leerlingen in de BOL afneemt. Zodra de vraag naar operators afneemt groeit de BOL en krimpt de BBL. Zoals het er nu uit ziet lijkt het erop dat de arbeidsmarkt nog een lange tijd krap blijft. Volgende vergadering gaan we verder in op de trends en krapte in de arbeidsmarkt.

Curio instroom 2023/2024

Instroom 2023	Leerjaar 1	Leerjaar 2	Leerjaar 3	Leerjaar 4
Niveau 2 (A)	6	1		
Niveau 3 (B)	9	11	8	
Niveau 4 (C)	10	10	12	10
Totaal	25	22	20	10

Totaal 77 leerlingen
In BOL

18 leerlingen uit
Zeeland

Totaal in BBL 170
leerlingen

10/6/2023

HK Learning & Education

3

Totaal in BOL en BBL

- Totaal BOL Curio, Scalda $77 + 86 = 163$
- Totaal BBL Curio, Scalda $170 + 186 = 356$
- Instroom AD energietransitie 9 HZ
- Instroom BBL maintenance 12 is gestart Scalda

10/6/2023

HK Learning & Education

5

De maintenance opleiding (modulair) is van start gegaan en waarschijnlijk komen er nog wat leerlingen bij. Er kan gestart worden bij aanvang van elke nieuwe module, de modules duren 10 weken, dus kan er 4 maal per jaar gestart worden met de opleiding. De E-opleiding daar wordt nog aan gewerkt en hiervoor waren ook maar 2 kandidaten aangemeld.

Indien er meer informatie is gewenst over de opleiding maintenance neem dan contact op met Bas van der Vaart Bvandervaat@scalda.nl, Carlo Smolders csmolders@scalda.nl of 06-48521672

Opgemerkt wordt dat het ook interessant is om het aantal leerlingen wat LITOP en Technicom heeft in onze regio Zeeland-West Brabant te inventariseren. Dit om een compleet beeld te krijgen van het totaal aantal procesoperators in opleiding.

Promotie Procestechniek Nederland, PPN.

Hans Sliepenbeek licht toe dat PPN nieuw leven in wordt geblazen omdat dit noodzakelijk is. De procestechniek is niet of nauwelijks georganiseerd en kan niet op qua financiële middelen tegen de bouw of de metaal. De LAP en C3 (directeur Jeroen Sijbers) proberen de baan van procesoperator en de rol die de procestechniek speelt in ons dagelijks leven beter voor het voetlicht te krijgen onder de jeugd. Dit door het initiëren van acties en bijeenkomsten waarbij ervaringen uitgewisseld kunnen worden. Maar het zal vanuit de regio moeten worden georganiseerd door de bedrijven in samenwerking met de ROC's, zoals de week van de procestechniek in het verleden.

Als bijlage een flyer met een oproep aan bedrijven en operators voor het meewerken aan meer zichtbaarheid voor de sector. Graag medewerking en deel deze flyer vooral met het management van je bedrijf. De focus is op de jeugd maar ook op de zij-instromer omdat deze groep steeds groter wordt. Indien er meer informatie nodig is kan er contact opgenomen worden met Hans, H.Sliepenbeek@vapro.nl



'Wegkopen van mensen niet de oplossing' WERKGEVERS MOETEN MEER DOEN DAN HET VERHOGEN VAN de LONEN IN de felle STRIJD OM PERSONEEL



IVLO
Instituut voor Leiderschap
opvolging & ontwikkeling
www.ivlo.nl
Michel Koppenaal

Workshop Binden en Boeien.

Michel Koppenaal verzorgt de workshop binden en boeien, dit is een van de thema's waarom is gevraagd door een aantal leden.

Op welke manier kun je medewerkers boeien?

Aandacht geven.

Ga met elkaar in gesprek en onderzoek de wensen en behoeften van je werknemer. Zo toon je interesse en kom je erachter wat iemand bezighoudt.

Stimuleer groei en ontwikkeling.

Zorg ervoor dat 'ontwikkeling' voor iedereen een onderwerp van gesprek is waarover vanzelfsprekend en doorlopend gesproken wordt (en niet slechts wanneer er een vacature ontstaat).

Geef waardering en erkenning

Laat met enige regelmaat weten of zien dat je waardeert wat iemand voor de organisatie doet. Wie houdt er nou niet van een complimentje of schouderklopje op zijn tijd?

Biedt flexibele werkmogelijkheden aan

Ieder mens is anders en heeft andere wensen. Zorg ervoor dat je hier als werkgever op kan inspelen door maatwerk te leveren.

Onderzoek gezamenlijk de loopbaan van een werknemer

Ga het 'waar zie jij jezelf over 5 jaar?' gesprek aan. Ook wanneer er niet direct opties lijken te bevinden binnen de huidige organisatie.

Autonomie, gehoord worden, plezier etc

Door te kijken waar een werknemer, ook in het kader van duurzame inzetbaarheid, op de lange termijn naartoe wil kan je hem/haar boeien en binden. Want wellicht zijn er intern wel andere opties die niet direct voor de hand liggen en niet behoren tot het 'standaard loopbaanpad', met andere woorden maatwerk.

Tijdens de presentatie worden de grondmotieven van professor H Hermans gebruikt

Michel gebuikt het model waarmee ervaringen en gevoelens die opgeroepen worden in beeld kunnen worden gebracht in de vorm van een cirkel met compartimenten.

Grofweg wordt er een onderscheid gemaakt in twee grondmotieven

Z: het streven naar zelfbevestiging.

A: het zoeken naar verbondenheid met de ander of iets anders.

In de concrete uitvoering van een van deze motieven kunnen er obstakels optreden en kan men weerstand ondervinden. Als deze obstakels worden overwonnen leidt dat tot positieve gevoelens en als dat niet lukt tot negatieve gevoelens.

Op deze manier kunnen er vier groepen van worden onderscheiden, Z (zelfbevestiging) A (verbondenheid) P (positief) en N (negatief), die in combinatie informatie geven over de verwoorde ervaringen.

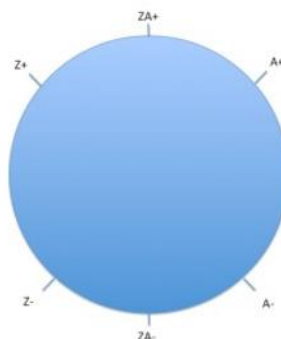
ZA positief is het streven, het gevoel van welzijn wordt onbewust door ons nagestreefd.

Z negatief is negatieve energie, gemopper, weerstand en sabotage, geen betrokkenheid en het gevoel van buitengesloten worden.

ZA negatief, is het machteloze gevoel er niet toe doen, geen nut hebben, het gaat mis als dit bv privé niet wordt gecompenseerd.

IMPLICATIES & AANDACHTGEBIEDEN

- Zelfsturing
- Leren
- Ontwikkelen
- Ertoe doen
- Uitdagingen
- Regelmogelijkheden

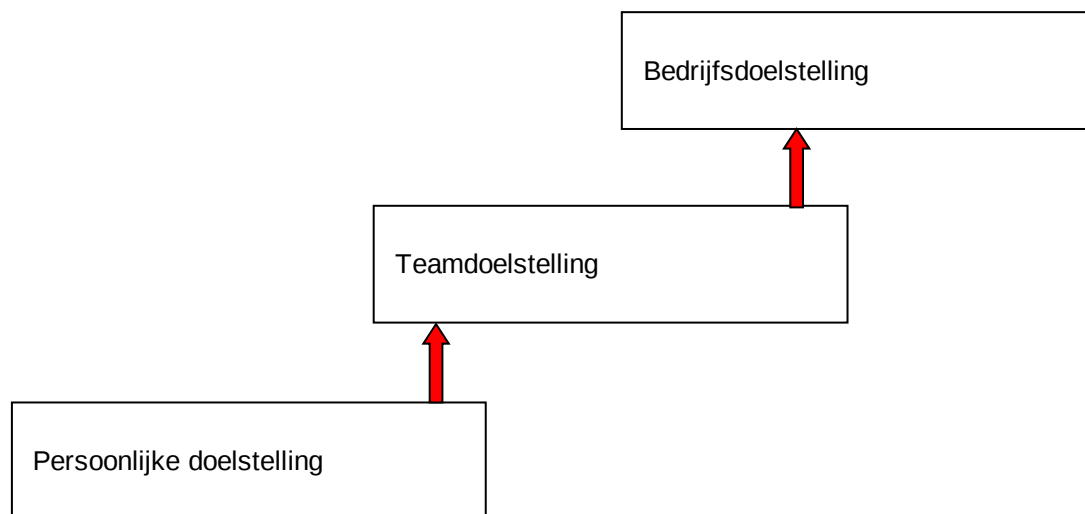


- Samenwerken
- Betrokkenheid
- Gehoord worden
- Vertrouwen
- Steun
- Waardering

De groep wordt in kleine teams opgedeeld en we gaan aan de slag met de vraag hoe of wat mis je in je eigen organisatie.

Belangrijk is dat alle lagen van de organisatie meegenomen worden in deze materie. Als je met teams aan de slag gaat voor het peilen of optimaliseren van betrokkenheid voor de binding aan het bedrijf of het blijvend boeien van medewerkers is het belangrijk de leidinggevenden mee te nemen in de workshop.

Alle afspraken die worden gemaakt door de teams en medewerkers moeten aan elkaar gelinkt worden, meestal is dit ook automatisch het geval.



Zie bijlage voor meer informatie of neem contact met Michel.

Rondvraag/opmerkingen:

Onze huidige vergaderlocatie wordt gesloten voor publiek en gaat de functie innemen voor opvang van asielzoekers. De volgende vergadering gaat door in **Middelburg bij Van der Valk op 14 december van 13.00 tot 16.00.**

Hotel Middelburg
Paukenweg 3
4337WH Middelburg

Voor 2024 gaan we op zoek naar een vergaderlocatie die meer centraal ligt tussen Terneuzen en Bergen op Zoom.

Om 16.00 sluit de voorzitter de vergadering.

Bijlagen:

Presentatie CDC on-boarding.

Presentatie HZ samen werken bij leven lang ontwikkelen.

Presentatie I.V.L.O.

Flyer C3.

Volgende vergadering 14 december , zet de datum vast in je agenda!