

RAPPORT

BPV-LIJN



Vti Amsterdam

Verslag van het onderzoek naar
de BPV-lijn van de Vakschool
Technische Installaties.

Maarten Brand.
Bureau Brand
December 2018



INHOUD

●	MANAGEMENTSAMENVATTING	2
●	OVER DE VTI	3
●	OPDRACHT	4
●	ANALYSE	6
●	AANBEVELINGEN	11
●	ADVIES	14
●	VOORWAARDEN	18

BIJLAGEN

MANAGEMENTSAMENVATTING

Aanleiding

Dit rapport is geschreven als advies over de kwaliteitsverbetering en het minder conjunctuur gevoelig maken van de BPV lijn binnen de Vakschool Technische Installaties (VTi).

Bevindingen

Uit dit onderzoek blijkt dat de stakeholders van de Vakschool Technische installaties hetzelfde doel hebben; succesvolle BPV. Alle gesproken partijen zijn enthousiast over de kansen van de VTi om via BPV meer jonge mensen te boeien en te binden voor de technische installatiebranche. Veel van de kennis is echter impliciete kennis die vooral bij individuele partijen ligt, met name bij individuele mensen. Deze kennis wordt op weinig momenten expliciet gemaakt en uitgewisseld. Dit zorgt voor scheve verwachtingspatronen tussen stakeholders. Alle stakeholders ervaren knelpunten bij de diverse onderdelen van de BPV. Een overkoepelend systeem en proces ontbreekt. Met name de kleine VTi leden lijken hiervan last van hebben, bijvoorbeeld bij het werven van leerlingen. Bedrijven geven aan dat zij graag meer concrete actie zien vanuit de VTi. Scholen geven aan dat de BPV weinig prioriteit krijgt vanuit de schoolbesturen. Studenten ervaren de begeleiding en beoordeling van de BPV als niet samenhangend en erg van individuen afhankelijk. Studenten hebben veel negatieve ervaringen op basis van rolonduidelijkheid en verkeerde verwachtingen. Voor behoud van talent binnen de Technische Installatiebranche is een goede ervaring wel essentieel. Aan het vervolg na de stage geven vrijwel alle betrokken partijen niet of nauwelijks aandacht.

ADVIES

Gebruik de VTi site als platform voor BPV-plekken en uitwisseling van kandidaten.

Geef tips en adviezen aan bedrijven via de VTi-site.

Richt een talentpool in en gebruik deze pool voor ambassadeurstaken.

Organiseer inhoudelijke themabijeenkomsten om kennis te vergroten, te delen en kennismaking te faciliteren.

Sluit aan op andere programmalijnen. Voor BPV met instroomlijn, na BPV bijvoorbeeld richting hybride vakdocenten.

Start klein, bouw dat uit.

Oplossingsrichting

De VTi kan geen beleid voor individuele leden bepalen. Wel kan zij de kaders scheppen waarbinnen leden van de VTi samenwerken. Wij adviseren de VTi om een centraler positie in te nemen door het bieden van een helder proces en systeem voor het verbinden van de stakeholders rondom de BPV. Binnen deze processen en systemen spreken de stakeholders een voor ieder begrijpelijke taal. De VTi zorgt voor concrete committent van bedrijven en scholen om aan mee te werken. Door quickwins te realiseren kan de VTi snel en zichtbaar resultaat tonen. De VTi zorgt voor aansluiting van de BPV lijn op andere programmalijnen om kennismaking met bedrijven en studenten zo vroeg mogelijk te realiseren.

OVER DE VTi

Er is een tekort aan goed geschoolde technici in Amsterdam. Tegelijkertijd daalt de interesse onder jongeren om een technische opleiding te gaan volgen en constateert het bedrijfsleven dat het opleidingsniveau van beroepsopleidingen, de vaardigheden en de kennis van leerlingen onvoldoende aansluiten op hun kwaliteitseisen en de innovatiewensen van hun opdrachtgevers.

In dat verband is voor de installatiebranche op basis van publiek-private samenwerking door het bedrijfsleven, het beroepsonderwijs, brancheverenigingen en de gemeente Amsterdam een businessplan opgesteld voor de Vakschool Technische Installaties.

VTi leidt de technische professional van de toekomst op en promoot het installatie vak onder jongeren.

De VTi kent vijf programmalijnen. De BPV is één van deze programmalijnen. Doel van de BPV lijn van de VTi is de kwaliteit van BPV binnen de VTi te verbeteren en het aanbod aan bpv -en stageplaatsen minder afhankelijk maken van de huidige arbeidsvraag.



OPDRACHT

Bureau Brand onderzocht in opdracht van de VTi waar en hoe de VTi de kwaliteit van de BPV kan verbeteren en het aanbod van BPV plekken structureler kan borgen.

De opdracht is vertaald naar drie doelen voor dit onderzoek. Deze zijn in het kader hiernaast benoemd.

De resultaten van dit onderzoek presenteren wij in dit rapport. Hierin staan de methodiek, de geconstateerde kansen voor de Vti om het doel te realiseren en de aanbevelingen om dit waar te maken.

Methode

Om een goed beeld te krijgen van de huidige en de gewenste situatie is in eerste instantie gesproken met de projectleider BPV IJN en de programmadirecteur.

Daarna zijn er drie 'co-design' sessies georganiseerd. Dit zijn sessies waarin wij samen met de stakeholders bedrijven, scholen en studenten in kaart brachten hoe de situatie rondom de BPV nu is.

Bij deze codesignsessies, gehouden op 3 en op 10 oktober 2018 is de door ons ontwikkelde 'Stagecyclus' het uitgangspunt geweest (zie figuur 1). Tijdens deze sessies richtten wij ons op het in kaart brengen van drie niveaus waarop de cyclus plaatsvindt: mensen, processen en systemen. Als je binnen de VTi kwalitatieve BPV wilt realiseren moet je mensen met de juiste methodes en de juiste processen de juiste taken laten verrichten.

Doelen:

1

Breng de 'Bpv journey' van de stakeholders in kaart bij de stagecyclus van leerlingen BOL en BBL binnen de VTi

2

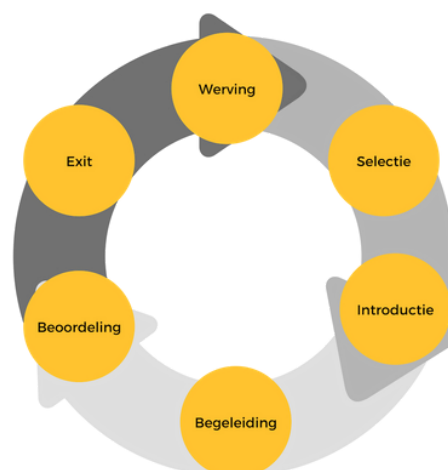
Identificeer de knelpunten binnen deze Bpv-journey bij de stakeholders

3

Kom met oplossingsrichtingen om deze knelpunten waar mogelijk weg te nemen.

Werkvorm

Als werkvorm kozen wij voor de Brownpapersessie. Met dit instrument is het mogelijk om visueel te maken hoe mensen de BPV nu aanpakken en wat hierin de aandachtsgebieden zijn. Deze brownpapers zijn gecombineerd met onze kennis en ervaring en deskresearch uitgewerkt tot de BPV-journey.



Figuur 1: De Stagecyclus

Opleveren

De resultaten van dit onderzoek zijn door Bureau gepresenteerd in dit rapport. Omdat wij graag zaken simpeler maken hebben wij ook twee visualisaties toegevoegd. Een is de schematische weergave van de 'BPV journey' die studenten, bedrijven en onderwijsinstellingen doorlopen. Wie doet wat wanneer? De tweede is een visualisatie, een 'praatplaat' waarmee de VTi kan laten zien op welke momenten zij de stakeholders ondersteunen. en op welke manier.

3

Brownpapersessies met scholen, bedrijven en studenten

2

Visualisaties

1

Eindrapport

1

Tussentijdse rapportage tijdens Today Tomorrow

1

Kickoff meeting

Opgeleverd

Today Tomorrow

Tijdens de Today Tomorrow bijeenkomst van de VTi op 29 oktober 2018 hebben wij de eerste resultaten getoetst bij de aanwezigen en gevraagd om mogelijke faalkansen te inventariseren. Als stakeholders zien dat het mis kan gaan op een bepaald punt, dan verdient dat extra aandacht en zorg. De geïnventariseerde faalkansen zijn meegewogen in dit rapport en bijbehorende Bpv-journey's.

ANALYSE

In dit hoofdstuk ordenen wij de bevindingen per onderdeel van de BPV-journey op basis van mens, proces en systeem. Dit vanuit de centrale vraag:

Op welke momenten tijdens de stagecyclus kan de VTi haar stakeholders (bedrijven, scholen en studenten) faciliteren bij het realiseren van structurele BPV van hoge kwaliteit?

De kansen en voorgestelde acties vanuit de VTI zijn opgenomen in de BPV-journey. Deze kunt u vinden in bijlage 1.

MENS

De gesproken stakeholders beschikken allen over kennis met betrekking tot stages, over kansen voor stages en over de invulling van begeleiding.

Veel van deze kennis echter is besloten binnen een bedrijf, een school of zit 'in het hoofd' van individuele medewerkers. Denk hierbij aan een succesvolle stagebegeleider die op eigen initiatief van iedere student een dossier bijhoudt, of een stagecoördinator die bij vertrek alle netwerkcontacten meeneemt.

Het betreft dus veelal impliciete kennis. Veel hangt af van de individuele medewerkers en hun relaties met elkaar en acties naar elkaar toe. Kennis blijft hiermee verborgen of gaat verloren.

Scholen, bedrijven en studenten hebben allemaal een eigen perceptie van de rol die zij hebben.

Als het gaat om de andere partijen weten betrokken niet wat ze kunnen verwachten van elkaar. Dit leidt tot aannames die in de praktijk vaak anders uitpakken. Bijvoorbeeld een bedrijf dat verwacht dat school naar hun toe komt en school geeft aan dat bedrijven naar hun moeten komen.

Verwachtingen en verantwoordelijkheden van de verschillende partijen blijken op veel vlakken onduidelijk. Dit speelt ook op het inhoudelijke vlak. Studenten op niveau 4 verwachten al meteen op een hoog niveau te mogen meewerken. Bedrijven laten studenten juist onderaan beginnen.

Scholen geven aan dat bedrijven niet goed weten wat zij kunnen en mogen verwachten van studenten.

Zowel de bedrijven als de scholen geven aan dat ze concrete actie willen van de VTi. Er wordt veel gesproken over de BPV en de relaties tussen de stakeholders maar de gesproken partijen zien weinig concrete maatregelen om deze partijen nader tot elkaar te brengen. Vooral de kleinere bedrijven ervaren de verbindingen onderling als knelpunt. Grote bedrijven hebben meer geld en middelen om met de BPV aan de slag te gaan. Bij grote bedrijven is de BPV vaak ook een onderdeel van de HR cyclus. Voor de kleinere bedrijven is het vinden en begeleiden van een stagiair iets wat 'erbij komt' en die tijd is er niet altijd.

Studenten geven aan dat zij de begeleiding te afhankelijk vinden van de individuele begeleider. Er lijkt geen centrale lijn in te zitten vanuit school of vanuit het bedrijf. Dit vinden zij wel belangrijk. 'School en Bedrijf vormen samen het fundament van mijn ontwikkeling, is een van die pijlers zwak dan zakt mijn fundering in' aldus een student.

Uit gesprekken met studenten blijkt dat individuele begeleiders niet altijd in staat zijn om de begeleiding goed op te pakken. Begeleiders zijn regelmatig negatief in hun benadering van studenten. Zowel student als bedrijf hebben te hoge verwachtingen van de BPV. De student qua werkzaamheden, bedrijven qua de capaciteiten van studenten

Scholen geven aan dat het bij schoolbesturen ontbreekt aan urgentiebesef op het BPV thema. Besturen stellen volgens de coördinatoren en docenten weinig tijd en middelen beschikbaar om op dit onderwerp te investeren. Extra activiteiten rondom BPV (bijvoorbeeld bijeenkomsten, contacten met bedrijven en begeleiding tijdens de stage) krijgen geen prioriteit.

*"School en
Bedrijf vormen
samen het
fundament van
mijn
ontwikkeling.
Is een van die
pijlers zwak dan
zakt mijn
fundering in"*

Student tijdens de sessie met studenten over de waarde die hij aan een goede BPV hecht

PROCES

De stappen die genomen moeten worden in het BPV proces zijn over het algemeen bekend bij de betrokken partijen. De kwaliteitsverschillen en de mate waarin een bedrijf tijd besteed aan het proces zijn groot. Ook als het gaat om het proces blijkt dat de grote bedrijven tijd, geld en middelen hebben vrijgemaakt om het BPV beleid onderdeel te maken van de HR cyclus.

Er vindt geen uitwisseling plaats tussen bedrijven die aangesloten zijn bij de VTi op het moment dat een groot bedrijf een student afwijst wordt deze niet doorgestuurd naar een vergelijkbare kleiner bedrijf. Dit wordt als een gemiste kans ervaren.

Bij de werving zien we bij alle stakeholders knelpunten. Studenten geven aan niet altijd op de juiste manier begeleid te worden in het wervingsproces, ze weten soms simpelweg niet welke mogelijkheden er zijn. School verwijst vaak naar stagemarkt.nl (van de S-BB). Dit instrument wordt door de studenten niet als volledig ervaren. Oriënteren doen zij op hun mobiel, solliciteren via desktop.

.. "Jullie wijzen sollicitanten af? Echt? Stuur ze dan alsjeblieft naar mij! "

Directeur tegen andere directeur tijdens codesignsessie met bedrijven

Voor de kleine bedrijven geven aan dat het wervingsproces moeizaam loopt, ze weten niet waar ze met hun stage vacature naar toe moeten en als een vacature kenbaar is gemaakt is de animo meestal gering. De naamsbekendheid van het bedrijf speelt hierin een rol. Hierdoor moet het bedrijf behoorlijk wat acties uitvoeren om de vacature bij de juiste mensen onder de aandacht te brengen en die tijd is er niet bij kleinere bedrijven.

De bij de VTi betrokken bedrijven geven aan dat zij de begeleiding serieus nemen. Het verschilt echter per bedrijf hoe de begeleiding is ingericht. Hoe de stagiair begeleid wordt is afhankelijk van de inzet, kennis en kunde van de individuele begeleider. Studenten geven aan dat zij hierin samenhang missen, het is teveel persoonsgebonden en afhankelijk van impliciete kennis van personen

De aansluiting met school wordt ook niet altijd als optimaal ervaren. Scholen hebben hun eigen proces waarmee zij studenten voorbereiden op de stageperiode, waarmee zij studenten informeren over stages en waarmee zij studenten begeleiden tijdens de stage.

Ook voor wat betreft de begeleiding zien we dat verwachtingen tussen de verschillende stakeholders vaak uit elkaar loopt.

De beoordeling van de BPV vindt in een aantal gevallen plaats door functionarissen die niets met de stagiair te maken hebben gehad. Zoals een stagecoördinator die alleen de papieren werkelijkheid kent en iemand van HR of de directie die de stagiair niet in het werkveld heeft meegemaakt.

Dit zorgt ervoor dat de uiteindelijke beoordeling die in het onderwijsdossier terecht komt soms is gedaan door mensen die niet de feitelijke situatie meemaken maar alleen het papieren verslag zien. In dit proces is veel ruimte voor interpretatie en dus ook communicatieruis over de kwaliteit van de student en de stage.

Er is bij de deelnemende scholen en bedrijven en onderwijsinstellingen vrijwel geen aandacht voor het vertrek van stagiairs. Bedrijven en scholen zijn zich onvoldoende bewust van hun gemeenschappelijke taak en doel om jonge mensen als ambassadeur te winnen en te behouden voor het vak. Zij mogen zich bewuster worden van het belang van het ambassadeurschap van studenten voor het eigen bedrijf en voor de branche.

"Ik blijf op mijn leerwerkplek omdat ik net op mijzelf woon.

Maar als het kan ben ik weg."

BBL-leerling over de negatieve ervaring met zijn huidige leerbaan.

SYSTEEM

Binnen de VTI is geen centraal systeem waarlangs stages en BPV plekken gedeeld worden. Ieder bedrijf en iedere onderwijsinstelling heeft een eigen systeem. De vorm van deze 'systemen' wisselt van een complex ict- volgsysteem tot een 'moederlijst' (Excel) van stagebedrijven bij een onderwijsinstelling. Bij het ene bedrijf is er een uitgebreid wervingsinstrumentarium, bij andere bedrijven ontbreekt systematiek. Voor veel partijen is Stagemarkt.nl het systeem waar zij stages plaatsen en waarlangs zij stagiairs werven. Studenten maken hier soms gebruik van maar vinden Stagemarkt.nl weinig informatief.

Daarom gebruiken studenten ook andere systemen zoals Google (waarbij zij zoeken op keywords 'stage installatietechniek Amsterdam' of vergelijkbaar). Hierbij zoeken zij mobiel, solliciteren gaat via de desktop. Studenten benutten het eigen netwerk, hoewel dit netwerk in veel gevallen nog klein is. Er is geen centraal systeem dat de kwaliteit van leerbedrijven binnen de VTI bewaakt. Er is ook geen systeem dat kansen en informatie uitwisselt tussen bedrijven over stagiairs. Dit systeem hangt momenteel op de individuele personen die zich bij de stages betrokken zijn binnen individuele bedrijven en individuele onderwijsinstellingen. De kwaliteit is afhankelijk van individuele personen.

AANBEVELINGEN

Op basis van de hierboven genoemde bevindingen zien wij een aantal kansen voor de VTi om binnen haar scope of control de door haar gestelde doelstellingen met betrekking tot de BPV te behalen. Deze beschrijven wij hieronder. De VTi moet vooral de impliciete kennis en verwachtingen expliciet maken.

1. SLUIT AAN OP DE BELEVINGSWERELD VAN JONGEREN

De huidige generaties die de arbeidsmarkt opkomen zijn Millennials (geboren 1980-2000) en Generatie Z (1996-nu). Zij hebben een bepaalde kijk op de samenleving, op werk en op de manier waarop wij met elkaar omgaan. Dit botst met de manier van denken en werken in de meer traditionele bedrijven. Organisaties kunnen talent kwijtraken door hun manier van organiseren, van werken en van begeleiden. De veranderende wereld van de industrie waarin VTi opereert (veroorzaakt door de vierde industriële revolutie) vraagt meer, diversere vaardigheden van studenten als toekomstig beroepsprofessional.

In dit kader moet de VTi een platform zijn waarop bedrijven leren hoe zij omgaan met deze toekomstige jongeren en hoe zij hun organisatie kunnen inrichten op het ontwikkelen van die toekomstige beroepsprofessional. Niet alleen vanuit sociaal oogpunt, maar als overlevingsstrategie voor de branche en individuele bedrijven. De kwaliteit van de BPV en het werven jong talent met aantrekkelijke leerbedrijven gaan hierbij hand in hand.

2. HELDERE VERWACHTINGEN

Als het gaat om verwachtingen en verantwoordelijkheden zien we dat deze op veel vlakken onduidelijk zijn. Er is veel impliciete kennis bij de afzonderlijke stakeholders. Deze impliciete kennis gaan we expliciet maken door deze visueel in kaart te brengen. Hierdoor wordt in één oogopslag duidelijk zijn wie wat doet en wat je mag verwachten van elkaar tijdens de BPV. Daarnaast is de persoonlijke relatie erg belangrijk.

Door in een pilot een aantal ambassadeurs uit onderwijs en bedrijfsleven bij elkaar te zetten moet de persoonlijke relatie verstevigd worden. Vooral de kleinere en midden grote bedrijven zullen in deze pilot centraal staan. Het onderwijs is deelnemer om de relatie te verstevigen. De Techniekteams zijn hiervoor een mooi platform.

3. ONDERNEEM ACTIE

Bij de keuze om zich bij de VTi aan te melden ligt de verwachting daar iets voor terugkrijgen. Met name bedrijven geven aan dat zij vinden dat er genoeg gepraat is. Het wordt nu tijd om de 'whats in it for me' zichtbaar te maken. Door de pilot, themabijeenkomsten en een aantal 'quick wins' gaan we daadwerkelijk aan de slag!

4. COMMITMENT

Vanuit scholen moet er commitment komen naar de VTi. Dit is nu te vrijblijvend waardoor de relatie instabiel en onbetrouwbaar wordt. Scholen moeten zich gaan committeren aan SMART afspraken met bedrijven. Om de structurele BPV te kunnen waarborgen is het ook belangrijk een duurzame relatie met elkaar aan te gaan.

5. INSTROOMLIJN

De relatie tussen studenten en bedrijven begint al voor de BPV. De programmatische Instroom van VTi moet beter aansluiten op de BPV lijn zodat de VTi al in een vroegtijdig stadium aan de relatie met studenten en scholen kan gaan bouwen in een doorlopend proces.

6. WERVING

Om bedrijven en studenten makkelijk en efficiënt met elkaar in contact te brengen moet er vanuit de VTi een tool worden aangeboden die deze verbinding tot stand brengt. De VTi gaat een centrale rol spelen door middel van een online tool om de juiste verbinding te bewerkstelligen en door de organisatie van bijeenkomsten.

**"WE GEVEN
EEN DOOSJE
CHOCOLA
AAN HET
LEERBEDRIJF BIJ
HET EINDE VAN
DE STAGE.
(EEN KLEIN
DOOSJE HOOR.)"**

Antwoord van onderwijsinstelling op de vraag wat zij aan de 'exit' van stagiairs doen.

7. BEGELEIDING

Voor wat betreft de begeleiding kan de VTi een belangrijk kanaal zijn voor kennisdeling en deskundigheidsbevordering op dit gebied. Bedrijven krijgen toegang tot een (online) toolkit waarmee zij de kwaliteit van de BPV in de eigen organisatie kunnen verbeteren.

8. BEOORDELING

De VTi is niet betrokken is bij de beoordeling van individuele studenten. Wel ondersteund de VTi bedrijven en scholen om de BPV beter te beoordelen. Een app als App4talent kan een oplossingsrichting zijn. Wel is de vraag of het introduceren van een App past binnen de scope of control van de VTi.

9. EXIT

Bedrijven en scholen benutten nauwelijks de kansen die de uitstroom van stagiairs kan bieden. Vti ondersteund bedrijven om de exit beter te benutten met inhoudelijke themabijeenkomsten en een talentpool. Ook verzameld de VTi data over de kwaliteit van de BPV om een BPV-monitor te realiseren. Met deze monitor kan de VTi sturen op ontwikkelingen en trends.

ADVIES

Om deze aanbevelingen uit te voeren is het belangrijk dat de VTi doelgericht en met focus aan het werk gaat. Alles tegelijk aanpakken zorgt voor versnippering van energie. Te groot uit de startblokken vliegen zal ervoor zorgen dat de initiatieven 'sterven in schoonheid'. Het blijven prachtige plannen met weinig slagingskansen. Daarom adviseren wij de VTi om met een aantal gerichte projecten te starten. Wij stellen de volgende drie projecten voor:

1. PILOT PLATFORM BPV

2. THEMA BIJeenKOMSTEN

3. TALENTPOOL

1. PILOT PLATFORM BPV

De VTi start in de aanloop naar de eerste stageperiode 2019-2020 met een pilotgroep BPV. Deze pilotgroep richt de VTi site in als tool voor het plaatsen vinden van stages. Deze vacatures zijn actueel, aantrekkelijk omschreven voor de doelgroep en maken solliciteren laagdrempelig. Doel van deze pilotgroep is om de relatie tussen scholen en bedrijven onderling en met de VTi te borgen. Scholen committeren zich eraan dat studenten installatietechniek dit platform als eerste krijgen aangereikt bij stagevoorbereiding. Bedrijven committeren zich voor langere tijd aan het vrijmaken van een vast aantal stageplekken voor VMBO en MBO stages. Ook op MBO-2 niveau.

Daarbij committeren zij zich aan het doen van minimaal 2 activiteiten rondom het onderwijs per jaar. Denk hierbij aan gastlessen, bedrijfsbezoeken en deelname aan bedrijvendagen. De VTi fungeert naast ontmoetingsplatform als kennisbank met achtergrondinformatie, tips en checklists voor bedrijven over BPV.

In deze pilotgroep ligt de focus op het helpen van kleinere VTi-leden. Begonnen wordt met 15 bedrijven en 3 scholen. Looptijd van de pilot is van 1 januari 2019 tot 31 december 2019. De pilotgroep start in januari 2019 met het inrichten van de VTi site, waarna de eerste stagiairs solliciteren in het tweede kwartaal 2019 om in september 2019 op stage gaan bij de deelnemende pilotbedrijven. In december 2019 evalueren de deelnemers het project en wordt bijgestuurd. De pilot is geslaagd als bedrijven en scholen concrete afspraken hebben gemaakt, deze zijn nagekomen en de site benutten als primair instrument voor het verbinden van talent aan stages. De organisatie ligt bij de projectleider programmalijs BPV.

**QUICK WIN:
INTRODUCER EEN
GEMODEREERDE WHATSAPP GROEP
TUSSEN DE LIDBEDRIJVEN OM
SOLLICITANTEN EN STAGEKANSEN
ONDERLING TE DELEN.**

2. THEMA BIJENKOMSTEN

De VTi is het kennisplatform voor de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt in technische installatiebranche in Amsterdam en omgeving. Om die reden organiseert de VTi 3 keer per jaar een inhoudelijke BPV-bijeenkomst voor bedrijven en onderwijsinstellingen. Doel van deze bijeenkomsten is om kennis en ervaring rondom BPV te delen, om de relatie bedrijven en scholen onderling te verstevigen en om het commitment van scholen en bedrijven naar de VTi-Doelstellingen te behouden en te vergroten. De inhoud van deze bijeenkomsten sluit aan op belangrijke thema's voor de stakeholders bijvoorbeeld begeleiding, werving & selectie enz. Er is met andere woorden een heldere 'whats in it for me' richting de stakeholders.

Deze bijeenkomsten vinden plaats voor, tijdens en na een stageperiode. De organisatie hiervoor ligt bij de projectleider van de programmaliijn BPV

**QUICK WIN:
ZOEK AANSLUITING BIJ ANDERE
BIJENKOMSTEN VAN DE VTI,
BIJVOORBEELD BIJ DE
INSTROOMLIJN.**

3. TALENTPOOL INRICHTEN

Om te voorkomen dat sollicitanten uit beeld zijn voor de stageperiodes beginnen, of verdwijnen na een afgewezen sollicitatie of geslaagde stageperiode, zorgt de Vti ervoor dat studenten en scholieren die in contact komen met de VTI in contact blijven met de VTI. De VTI bouwt hiervoor een 'VTi talentpool' waarin zij contact houdt met scholieren en studenten waarmee contact is gelegd. Dit in overleg met de student. In deze talentpool blijven deze sollicitanten in beeld en worden zij door de VTI betrokken gehouden. Bijvoorbeeld via een persoonlijk bericht, of een uitnodiging voor een bijeenkomst. Bedrijven die vacatures hebben kunnen de mensen uit deze talentpool benaderen. Ook aan het einde van de stageperiode zorgt de Vti dat studenten in beeld blijven. Studenten worden 'Vti-alumnus'. Dit zijn zowel studenten die wel in dienst komen bij een bedrijf als studenten die vertrekken. Deze 'alumni' kan de VTI als ambassadeur inzetten bij de werving, benaderen voor stages bij andere lidbedrijven of alvast rekruteren als hybride vakdocent. De organisatie hiervoor ligt bij de projectleider BPV.

**QUICK WIN:
ZOEK AANSLUITING BIJ ANDERE
BIJEENKOMSTEN EN EVENTS.
OOK DAAR KUN JE BEGINNEN
MET HET BOUWEN VAN DE
TALENTPOOL**

VOORWAARDEN

Wat is nodig om van dit project een succes te maken

1

Tijd om het platform te onderhouden.

2

Commitment bij bedrijven en onderwijsinstellingen.

3

Kennis om dit mogelijk te maken

4

Partijen dienen de zelfde taal te spreken, spraakverwarring moet worden voorkomen

5

Eigenaarschap bij stakeholders zelf. VTI is alleen de verbindende schakel

6

Focus: Er moet focus zijn op het behalen van realiseerbare doelstellingen.

7

Klein-Groot: Begin klein, bouw dat uit. (Keep it Stupid Simple, KISS)

BIJLAGEN:

BPV-Journey stakeholders VTi

Infographic rol VTi in BPV-journey



Bureau Brand
VERBINDT ONDERWIJS EN BEDRIJFSLEVEN

Contact

Maarten Brand
Eigenaar Bureau Brand
Telefoon: 06-40786622
E-mail: info@bureau-brand.nl
www.bureau-brand.nl

Dit is een publicatie van Bureau Brand
Geen van bevindingen uit dit rapport zijn bedoeld om
uitspraken te doen over individuele bedrijven, studenten of
onderwijsinstellingen. De conclusies zijn op basis van
verstreckte informatie.
Alle rechten zijn voorbehouden