

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

**nationale
denktank**

nationale
denktank

Uitkomsten Brainstormdag

Mini-DenkTank  katalysator 2025

29 januari 2025

Voordat we aan de Brainstormdag begonnen vonden er nog interviews plaats door alumni

Het Onderwijs

Yuverta || Saxion || Windesheim || MBO Raad

Branche Organisatie

Bouwend Nederland

Onderzoek

TNO || SLIM || Wij Techniek

mkb's bouw

Knaapen || Verkoper BMN Bouwmaterialen || LEK Sloopwerken || 3 bouwvakkers

Zij-instroom / Leerwerktrajecten

Bouwmensen (2x)

Inzichten vanuit de interviews

Vanuit het onderwijs

Vanuit de bouw

Vanuit onderzoek



Er zijn al veel mooie initiatieven in het onderwijs

Om tot meer initiatieven te komen kan er gewerkt worden aan een betere aansluiting tussen onderwijs en mkb in tempo en werkwijze

Onderwijs werkt gestructureerd en lange termijngericht, terwijl mkb snel schakelt en maatwerk nodig heeft. Dit maakt samenwerking uitdagend.

Onderwijsinstellingen kunnen actiever verbinden met mkb

Veel bedrijven weten niet waar ze terecht kunnen, en onderwijsinstellingen zouden de eerste stap moeten zetten in samenwerking. Bovendien moeten docenten weer op de bouwplaats komen om kennis op te doen en niet meteen om bouwvakkers iets te willen leren.

Onderwijs kan een grotere rol spelen in non-formeel leren

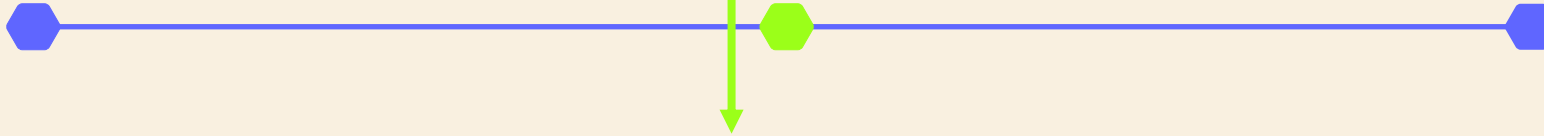
Naast diploma's, of certificaten, kunnen onderwijsinstellingen bijdragen aan leernetwerken, kennisdeling en praktijkgerichte ondersteuning.

Inzichten vanuit de interviews

Vanuit het onderwijs

Vanuit de bouw

Vanuit onderzoek



Leercultuur in de bouw is vaak informeel en niet gestructureerd

Leren gebeurt grotendeels via ervaren collega's en 'on the job'-trainingen, maar mist vaak een planmatige aanpak.

Digitale vaardigheden en technologie-adoptie zijn cruciale thema's

AI, klimaatdoelstellingen en nieuwe bouwtechnieken vragen om doorlopende bijscholing, maar veel vakmensen hebben moeite met digitalisering. Het moet niet te schools worden aangepakt.

Leidinggevenden en HR spelen een sleutelrol in leercultuur

Veel leidinggevenden zijn doorgegroeid vanuit een vakfunctie en missen de competenties om leren en ontwikkeling binnen teams te stimuleren. Echter, is het belangrijk dat op alle lagen van een organisatie aan leercultuur wordt gewerkt om een echte verandering te kunnen bewerkstelligen.

Inzichten vanuit de interviews

Vanuit het onderwijs

Vanuit de bouw

Vanuit onderzoek



Mkb'ers denken minder vaak in termen van leercultuur en vaker in praktische voordelen

Het stimuleren van leren moet worden gekoppeld aan productiviteit, innovatie en behoud van personeel, niet alleen aan 'leren om te leren'.

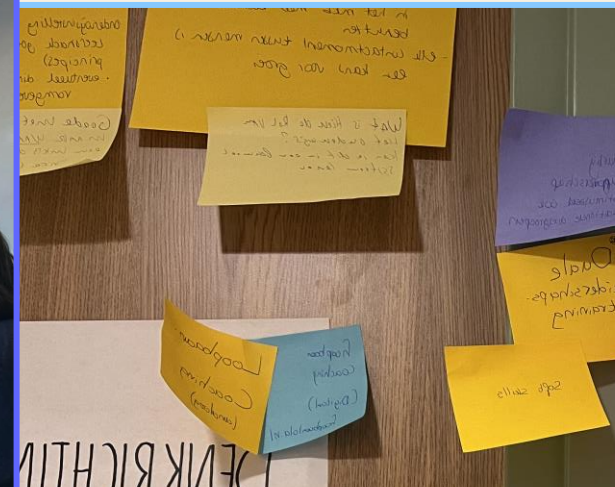
Kleine leernetwerken en hybride leeromgevingen lijken van grotere invloed dan grootschalige opleidingsprogramma's

Maatwerk en korte, gerichte trajecten hebben meer impact dan standaard cursussen.

Het zou helpen als we leercultuur anders kunnen framen

Begrippen als 'duurzame inzetbaarheid' of 'slimmer werken' spreken bedrijven meer aan dan 'leercultuur'.

De Brainstormdag in een notendop

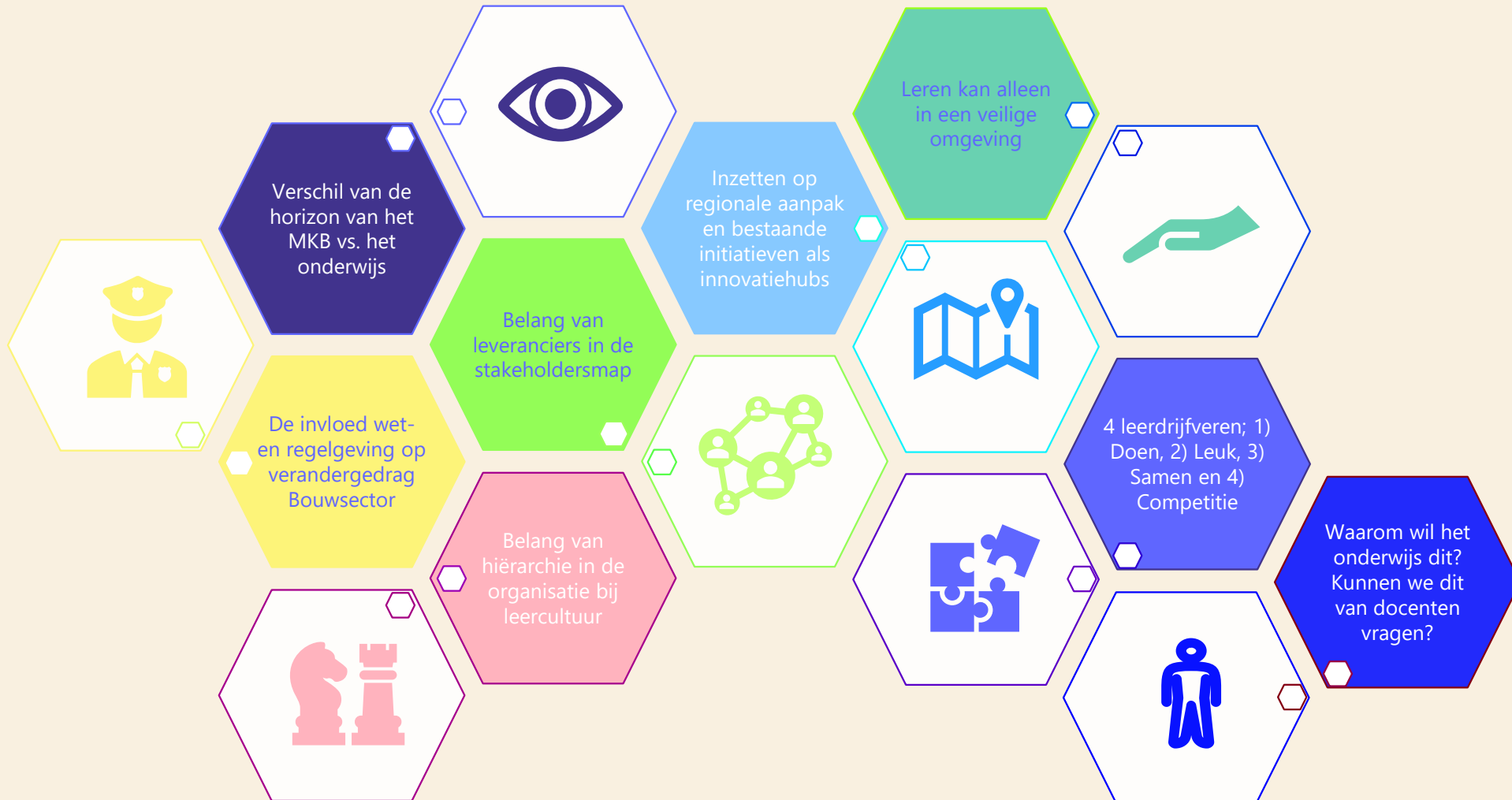


De Brainstormdag

- 1 Reflecteren op opgedane inzichten vanuit alumni groep (adhv 4-2-1 methode)
- 2 Introductie en discussie met LLO-Katalysator
- 3 Introductie 4 denkrichtingen
- 4 Braindump
- 5 Verdiepende analyse op de denkrichtingen
- 6 Brainstorm aan de hand van de Disney-methode
- 7 Selecteren en uitwerken oplossingen



1 2 Reflecteren op opgedane inzichten vanuit de alumni groep & discussie



3 4

Introductie 4 denkrichtingen & eerste braindump

Imago van het onderwijs

Hoe kan het onderwijs een positiever imago ontwikkelen zodat mkb's sneller denken aan het onderwijs wanneer zij aan de slag (willen) gaan met leercultuur? Hoe zou het onderwijs zichzelf als meer flexibel en innoverend kunnen positioneren en als toegevoegde waarde voor het opzetten van kleinere, in en non formele initiatieven?

De introductie van leercultuur bij mkb's

Een goede leercultuur biedt veel kansen en voordelen voor mkb's. Echter, op dit moment krijgt leercultuur nog niet van alle leidinggevende en managers genoeg aandacht. In sommige gevallen is men zelfs nog onbekend met leercultuur en de potentiële opbrengsten hiervan. Hoe kan dit kenbaarder worden?



Elkaar opzoeken en weten te vinden

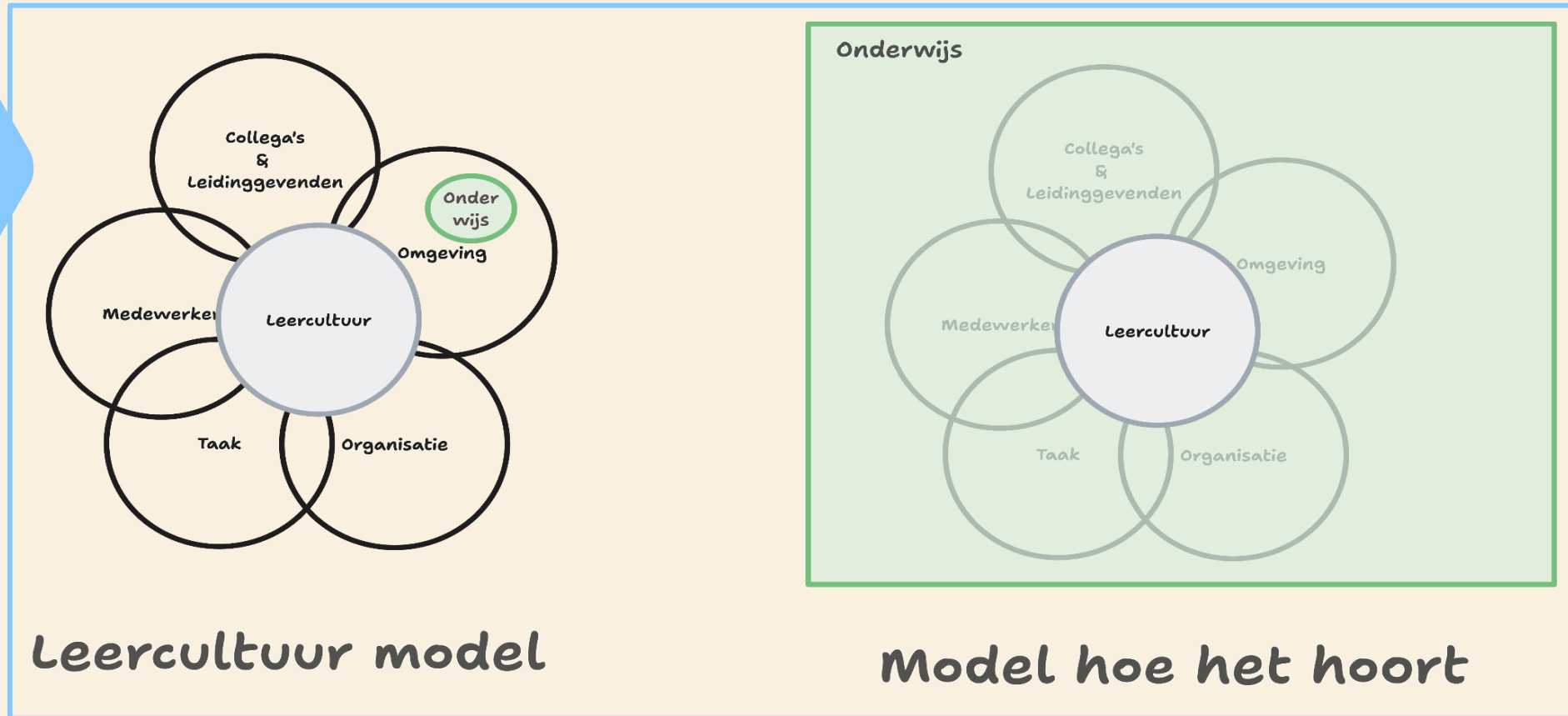
Hoe kunnen het onderwijs en het mkb elkaar gemakkelijker (fysiek) weten te vinden? Momenteel lopen docenten van het onderwijs bijvoorbeeld niet zomaar de bouwplaats op en belt een leidinggevende van een mkb niet zomaar naar het onderwijs. Dit wordt momenteel deels in stand gehouden doordat men elkaar (nog) niet kent en de drempel voor een eerste contact daardoor hoog is. Daarnaast speelt mee dat het onderwijs en het werkveld soms een andere taal spreken.

Het onderwijs als samenwerkingspartner voor leercultuur in het mkb

Hoe kan het onderwijs vanuit hun expertise én vanuit een rol die het didactisch oogpunt overtuigt een rol spelen bij het begeleiden en structuren van leerinitiatieven wanneer het mkb daar toegevoegde waarde in ziet of er geen tijd, kennis of capaciteit voor heeft?

5 Verdiepende analyses op de vier denkrichtingen

1. Imago



Onderwijs wordt gezien als ondersteunend in de leercultuur. Zou het niet juist een plaats als driving factor moeten innemen. Hoe zouden we daar mee aan de slag kunnen?

5 Verdiepende analyses op de vier denkrichtingen

2. Ontmoeting

Wat kan het onderwijs brengen?

- Plek in hun gebouw om te experimenteren
- Kennis
- Alumni
- Toekomstige werknemers
- Stagiaires
- Gemeenschappelijke en vernieuwende apparaten/ machines om de bouwsector bekend mee te maken

Waar?

- Leveranciers
- Bouwkeetverhuur
- Materiaalverhuur
- Ophaallocaties bouwmaterialen

Bekostigd
Onderwijs



mkb – Bouw

Het onderwijs moet toe bewegen naar de mkb-bouw en met name op een informele, snelle en korte manier op plekken waar de bouwmedewerker in het dagelijks leven vaak komt. Daar dan in heel korte tijd enthousiasme creëren om nieuwe kennisontwikkeling. Wat voor ideeën kunnen we daarvoor bedenken?

5 Verdiepende analyses op de vier denkrichtingen

3. Introductie Leercultuur

- **Kansen en voordelen mkb:**
 1. Aantrekken nieuwe medewerkers
 2. Behoud bestaande medewerkers
 3. Productiviteitsgroei
- **Kansen en voordelen medewerkers:**
 1. Werkplezier
 2. Perspectief op nieuwe rollen, functies en vaardigheden
 3. Draagt bij aan baanzekerheid (aantrekkelijke werknemer)
- **Waarom wordt er nu niet keihard aan de leercultuur gewerkt?**
 1. Gebrek aan tijd, capaciteit, kennis en financiële ruimte
 2. Geen urgentiebesef
 3. Door voldoende opdrachten levert werk uitvoeren nu meer op dan ontwikkeld personeel in de toekomst.

Kansen om mkb met leercultuur aan de slag te laten gaan:

1) Via Stimuleringsregelingen

- In [voorwaarden van aanbestedingen](#) binnen het onderwijs (of breder het publieke domein) staat dat alleen in zee wordt gegaan met bedrijven die aan leercultuur werken.
- Onderwijs ontwikkelt een ontwikkelingsgericht [keurmerk/ certificaat](#): "Bouwen aan je toekomst" voor mkb's die mooie stappen zetten.

2) Succes stimuleert: mkb inspireert mkb:

Via sterke praktijkvoorbeelden, tijdens [radioitem De BOUWplaat](#) waarbij iemand uit de bouw laat zien waar ze mee bezig zijn en iemand uit het onderwijs (bijvoorbeeld accounthouder) meeloopt en nadruk legt op leerinterventies.

3) Bestaande structuren benutten

Bijvoorbeeld door relatie met bedrijven te versterken, daar waar [stage](#) wordt gelopen. Goed met elkaar evalueren wat je aan elkaar hebt en kan hebben. Waar zitten de regionale mkb vraagstukken?

4) Leercultuurtraject voor leidinggevenden in de bouw

⑤ Verdiepende analyses op de vier denkrichtingen

4. Samenwerken

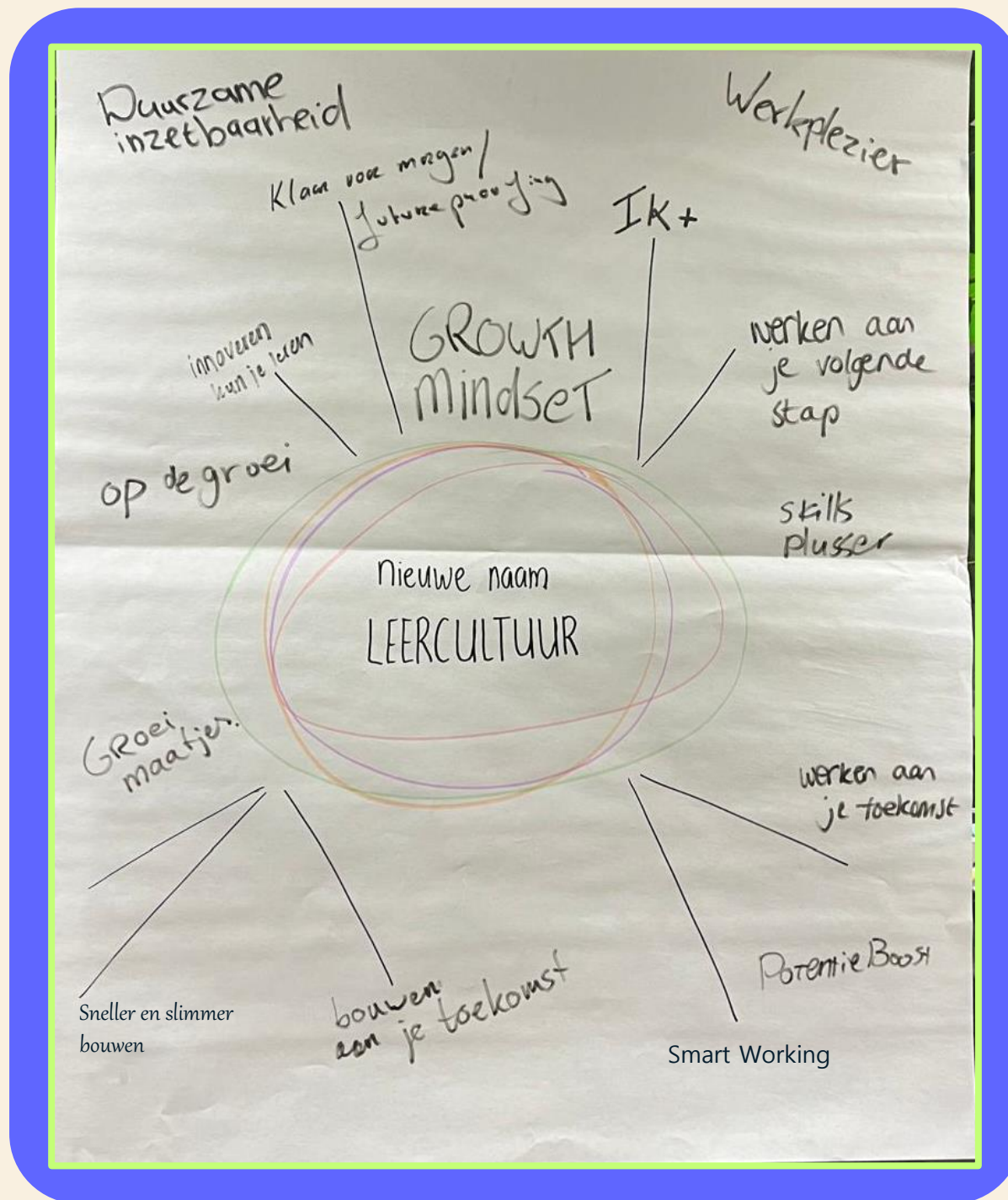
*"Het onderwijs als leverancier van **soft skills** in het mkb"*

- Om te komen tot een leercultuur is onder **andere een veilige werkomgeving** van groot belang, waarin je bijvoorbeeld niet (direct) afgerekend wordt op het maken van fouten.
- Voor het ontwikkelen van een leercultuur moet je op alle lagen van een organisatie aan de slag met leercultuur, **leidinggeevenden zijn dan ook heel belangrijk.**
- Momenteel zijn veel leidinggeevenden in mkb's in de bouw **intern doorgroeid** tot leidinggeevenden. Als je hen mede onderdeel wil maken van het doorvoeren van een cultuurverandering in de gehele organisatie is **het ontwikkelen van Softskills super belangrijk.**
- Goed om na te denken op welke manier het onderwijs hier een extra rol in kan pakken!

N
I
E
U
W
E

N
A
A
M

L
E
E
R
C
U
L
T
U
R



6 7

Na een uitgebreide brainstorm selecteerden we op basis van uitvoerbaarheid en originaliteit 9 oplossingen om uit te werken

Imago van het onderwijs

Oplossing:

- **TimmerKampioen**

1. Imago

Elkaar opzoeken en weten te vinden

Oplossingen:

- **De Bouwkeetposter**
- **De Mobiele Keet**
- **MBO Dream Teams**
- **Leverancier Plezier**

2. Ontmoeting

De introductie van leercultuur bij mkb's

Oplossing:

- **Het Ontwikkel Jezelf Spel**
- **De InspireerSnack**

3. Leercultuur

Het onderwijs als samenwerkingspartner voor leercultuur in het mkb

- Oplossingen:
- **Soft-Skills voor Leidinggevenden**
 - **Duo-stage**

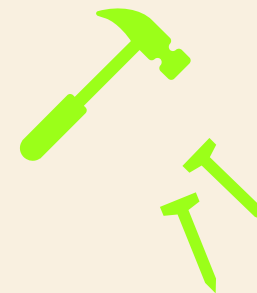
4. Samenwerken

De Oplossingen



Timmerkampioen

Timmer je weg naar de top



1. Imago

Timmerkampioen: Het podium voor vakmanschap in de regio

Een jaarlijks terugkerende regionale wedstrijd waarin vakmanschap gevierd wordt en onderwijs, mkb en studenten samenkomen.

Het probleem



Vakmanschap krijgt onvoldoende erkenning en een podium, waardoor talent niet wordt gestimuleerd en vakopleidingen minder aantrekkelijk zijn.

De oplossing



Timmerkampioen is een jaarlijkse wedstrijd waarin studenten en vakmensen van mkb-bouwbedrijven hun vaardigheden laten zien en van elkaar leren.

De impact

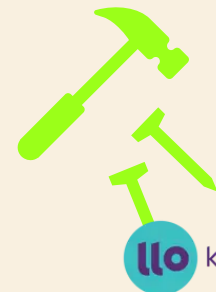


Vakmanschap krijgt de erkenning die het verdient, waardoor vakmensen trots zijn op hun werk, jongeren zich meer aangetrokken voelen tot de sector én het onderwijs en mkb elkaar ontmoeten en vanuit daar mooie samenwerkingen kunnen ontwikkelen.

Waar begin je?

Zoek een onderwijsinstelling en leverancier om het evenement mee op te zetten.

Benader vervolgens zowel werknemers van (mkb) bouwbedrijven als studenten om mee te doen.



Achtergrond | Timmer met ons aan de weg voor een viering van vaktalent

Het probleem

Vakmanschap krijgt onvoldoende erkenning en het ontbreekt aan een mooi podium. Hierdoor blijft talent onder de radar en wordt de ontwikkeling van vakmensen niet optimaal gestimuleerd. Dit heeft invloed op het imago van de bouwsector en vakopleidingen, terwijl de arbeidsmarkt schreeuwt om technisch geschoolde professionals. **Om de tekorten aan te pakken, moeten we vakopleidingen aantrekkelijker maken en het vakmanschap herwaarderen.**

De impact

Vakmanschap krijgt de erkenning die het verdient → Het verhoogt de trots en motivatie van vakmensen en inspireert jongeren om voor de bouwsector te kiezen.

Praktische beroepen worden aantrekkelijker → Dit helpt vakopleidingen om meer studenten aan te trekken en de arbeidsmarkttekorten te verkleinen.

Onderwijs en mkb komen in gesprek over vakmanschap → Dit leidt tot betere samenwerking en afstemming over wat écht belangrijk is in de praktijk. Door een podium te bieden, vergroten we de aantrekkelijkheid van de sector en zetten we praktisch talent in de schijnwerpers.

Timmerkampioen is een jaarlijkse, regionale vakwedstrijd waarin de beste vakmensen van mkb-bouwbedrijven en studenten van vakopleidingen het tegen elkaar opnemen.

Tijdens de wedstrijd laten deelnemers hun vakmanschap zien en delen ze tips & tricks om zichzelf en anderen verder te ontwikkelen.

- Onderwijsinstellingen hosten de wedstrijd en krijgen de kans om te laten zien hoe zij een 'goede timmerman' opleiden.
- Mkb-bedrijven sturen hun beste vakmensen om hun vaardigheden te meten met talentvolle studenten.
- Gemeenten, bouwmarkten en leveranciers kunnen als partners meedoen om het vakgebied extra te promoten.
- Twee klasseringen: één voor bedrijven en één voor studenten. De winnaars strijden in de finale om de titel "Timmerkampioen van regio X" én krijgen een prestigieuze opdracht binnen de regio.

De oplossing

Stap 1: Zoek een enthousiaste onderwijsinstelling en een bouwleverancier om als eerste partners het evenement op te zetten.

Stap 2: Benader mkb-bouwbedrijven en vakopleidingen om deelnemers te werven. Zorg dat bedrijven hun beste vakmensen afvaardigen.

Stap 3: Stel een vakjury en beoordelingscriteria op met input van onderwijs en mkb. Wat maakt een 'goede vakman'?

Stap 4: Promoot het evenement via lokale netwerken, bouwmarkten en media om een breed publiek te trekken en vakmanschap écht te vieren!

Check voor inspiratie bestaande initiatieven zoals de NOA Skills Finals (<https://www.noa.nl/nl/nieuws/skills-the-finals>)

Waar begin je

Bouwkeetposter

Voor het gesprek waar je op kunt bouwen



Bouwkeetposter: De poster over vakmanschap in de bouwkeet

Een inspirerende poster in elke bouwkeet om vakmanschap, samenwerking en ontwikkeling in de bouwsector te stimuleren.

Het probleem



Onderwijsinstellingen hebben te weinig zichtbaarheid binnen het mkb in de bouwsector waardoor waardevolle ontwikkelkansen niet altijd op de juiste plek terechtkomen, of in ieder geval laaghangend fruit niet optimaal wordt benut.

De oplossing



De Bouwkeetposter is een laagdrempelige manier om de bouwkeet om te zetten naar een leeromgeving door een visueel prikkelende poster die het gesprek aanwakkert en vakmensen stimuleert op de werkvloer na te denken over leren en ontwikkelen.

De impact



Het gesprek over ontwikkelen en vakmanschap wordt gestimuleerd waardoor bedrijven en professionals de kans krijgen om op een informele manier en op de werkvloer bij te leren en te ontwikkelen.

Waar begin je?

Zoek een onderwijsinstelling die een aantrekkelijke poster wil ontwerpen waarbij stimulerende vragen over leren en ontwikkelen centraal staan. Vind een bouwkeetverhuurder die de posters wil ophangen bij aflevering.



Achtergrond | De bouwkeetposter, heb jij hem al hangen?

Het probleem

Onderwijsinstellingen hebben te weinig zichtbaarheid binnen het mkb in de bouwsector. Hierdoor komt waardevolle informatie over vakmanschap, nieuwe technieken en scholingsmogelijkheden niet altijd op de juiste plek terecht. Daarnaast is kennisdeling en samenwerking niet vanzelfsprekend, omdat professionals vaak niet weten wat dit hen concreet kan opleveren. Zonder deze stimulans blijven traditionele werkwijzen overeind, terwijl de sector zich razendsnel ontwikkelt. Dit resulteert in gemiste kansen voor bedrijven om bij te leren, efficiënter te werken en medewerkers toekomstbestendig te maken.

De impact

Zichtbaarheid van onderwijsinstellingen binnen de bouw → mkb'ers leren welke kennis en trainingen beschikbaar zijn.

Meer kennisdeling en bewustwording over vakmanschap → Vakmensen krijgen inspiratie over nieuwe technieken, veiligheid of bijvoorbeeld soft skills.

Pauzes worden meer dan rustmomenten → De bouwkeet wordt een plek waar vakmensen met elkaar in gesprek gaan over hun werk en ontwikkeling.

Veel bouwvakkers brengen hun pauzes door in bouwketen, die vaak door een paar grote bedrijven worden verhuurd.

De Bouwkeetposter is een eenvoudige, maar effectieve manier om leren en ontwikkeling bespreekbaar te maken.

- Bouwkeetverhuurders hangen de poster op vóór de aflevering van de keet.
- Onderwijsinstellingen leveren inspirerende posters met actuele thema's over hard & soft skills in de bouw of met inspirerende gespreksopeners.
- Elke poster triggert een gesprek en draagt bij aan vakmanschap en samenwerking en informeel leren op de werkvloer.

De oplossing

Stap 1: Zoek een onderwijsinstelling die een poster wil ontwerpen en aanleveren.

Stap 2: Vind een bouwkeetverhuurder die de posters wil ophangen bij aflevering.

Stap 3: Kies een relevant onderwerp voor de eerste editie, zoals nieuwe technologieën, veiligheid of samenwerking.

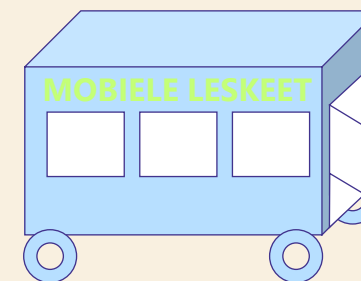
Stap 4: Test het effect door gesprekken op de werkvloer te volgen en de impact te meten.

Stap 5: Maak er een terugkerend concept van, zodat de posters steeds aansluiten op actuele thema's.

Waar begin je

Mobiele leskeet

Onderwijs op weg naar de bouwplaats



Mobiele leskeet: Onderwijs en bouw samen op de werkvloer

Een rijdende leskeet die bouwplaatsen bezoekt om onderwijs en mkb te verbinden, kennis uit te wisselen en samenwerking te stimuleren.

Het probleem



De bouw en het onderwijs weten elkaar niet goed te vinden en spreken daarnaast niet altijd elkaars taal, hierdoor worden kansen gemist rondom innovatie en kennisdeling.

De oplossing



De mobiele leskeet brengt onderwijs en de bouwplaats samen door het onderwijs letterlijk naar de bouwplaats te brengen om zo leren en samenwerking in de bouw en tussen de bouw en het onderwijs vanzelfsprekender te maken.

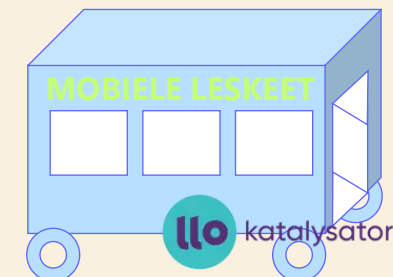
De impact



De mobiele leskeet werkt als een praktische brug tussen leren en werken. Het onderwijs komt weer op de bouwplaats, kan nieuwe technieken daar naartoe meebrengen en mkb's kunnen invloed hebben op het onderwijs door inzichten uit de praktijk.

Waar begin je?

Huur een bouwkeet voor een dag en bezoek tien bouwplaatsen.
Zorg voor lekkere koffie – de beste gesprekken ontstaan bij een goede bak koffie.



Achtergrond | Maakt kennis en kunde mobiel

Het probleem

Onderwijs en de bouwplaats weten elkaar niet voldoende te vinden. Ze spreken niet altijd dezelfde taal, en er is binnen het mkb vaak te weinig tijd en prioriteit om bewust met onderwijs en scholing bezig te zijn. Dit is zonde voor de potentie van meer kennisdeling en innovatie.

Daarnaast richt onderwijs zich vaak op formele leertrajecten, terwijl in de bouwpraktijk informeel en 'on the job' leren veel gebruikelijker is. De drempel om actief contact te zoeken tussen beide werelden is hoog, wat zorgt voor gemiste kansen. **Zonder een makkelijke en laagdrempelige manier om samen te werken, blijven bedrijven en onderwijsinstellingen langs elkaar heen werken in plaats van elkaar te versterken.**

De impact

Onderwijs en mkb komen direct in contact met elkaar, op een laagdrempelige manier.

Professionals leren hoe ze hun werk op een leuke, efficiënte manier kunnen verbeteren door kleine, direct toepasbare kennisupdates.

Inzichten en kennis worden in beide richtingen gedeeld, waardoor opleidingen beter aansluiten op de praktijk en bedrijven direct inspelen op nieuwe ontwikkelingen.

Studenten en potentiële werkgevers ontmoeten elkaar, wat helpt bij het werven van nieuw talent en het versterken van de leercultuur op de bouwplaats.

De oplossing

De Mobiele Leskeet is een rijdende bouwkeet die langs verschillende bouwplaatsen (of leveranciers) trekt en een variërend onderwijsprogramma aanbiedt.

1. Bouwbedrijven kunnen zich aanmelden voor een bezoek van de leskeet.
2. De keet wordt gerund door studenten en docenten, waardoor praktijk en theorie direct samenkomen.
3. Verschillende onderwijsvormen zijn mogelijk, zoals:
 - Studenten krijgen les in de keet en gaan daarna de bouwplaats op om kennis toe te passen.
 - Studenten en docenten gaan in gesprek met vakmensen over hun werk en leerbehoeften.
 - Professionals op de bouwplaats krijgen korte, praktijkgerichte kennisupdates vanuit het onderwijs

De leskeet zorgt ervoor dat onderwijs letterlijk naar de werkvloer komt, waardoor de verbinding tussen beide werelden sterker wordt.

Stap 1: Huur een bouwkeet voor een dag en bezoek tien bouwplaatsen.

Stap 2: Zorg voor lekkere koffie – de beste gesprekken ontstaan bij een goede bak koffie.

Stap 3: Neem een groep studenten en docenten mee, en kies een thema voor de dag (bijv. duurzaamheid, digitale vaardigheden of veiligheid).

Stap 4: Laat studenten niet alleen leren, maar ook input ophalen door gesprekken met vakmensen.

Stap 5: Evalueer de eerste ronde en breid de leskeet uit naar andere regio's en sectoren.

Waar begin je

nationale
denktank



MBO Dream Teams

Dé uitdaging voor toekomstmakers

2. Ontmoeting

MBO Dream Teams: Studenten en mkb Samen aan de Slag

Een wedstrijdconcept waarin MBO studenten en mkb-bedrijven samenwerken aan échte praktijkproblemen én samen een sterke leercultuur ontwikkelen.

Het probleem



- Het ontbreekt veelal aan een gestructureerde aanpak om leren en innoveren te stimuleren.
- Bovendien is het voor studenten die stage gaan lopen lastig om zichzelf kritisch en reflecterend op te (blijven) stellen.
- Mkb bedrijven willen wel innoveren, maar hebben weinig tijd om stil te staan bij nieuwe methoden en processen.

De oplossing



- Mkb's verzinnen een praktijkgericht probleem
- Gemotiveerde studenten werken in teams
- Een jury van mkb-bedrijven beoordeelt de oplossingen
- Het probleem is uitdagend voor studenten, maar binnen het kennisdomein van de mkb's

De impact



- Mkb's reflecteren op hun eigen werkmethode en ontdekken nieuwe manieren van werken
- Studenten leren in een praktijkgerichte setting
- Onderwijsinstellingen en mkb's bouwen aan een leercultuur
- Mkb's ontdekken nieuw talent en potentieel toekomstige werknemers

Waar begin je?

Haal bij een aantal mkb's praktijkproblemen op, vorm ze om tot een duidelijke vraag waar een aantal groepen studenten mee aan de slag kunnen en organiseer op die manier een eerste pilot!



Achtergrond | Samen Leren, Samen Creëren

Het probleem

- De leercultuur blijft ook bij mkb-bouwbedrijven achter. Er is vaak geen gestructureerde aanpak om leren en innoveren op een speelse en toegankelijke manier te stimuleren.
- In potentie zouden stagiaires vanuit het onderwijs door hun frisse blik nieuwe kennis kunnen inbrengen en kunnen reflecteren op vanzelfsprekende zaken. Echter ervaren zij weinig ruimte om dit ook te doen.
- Mkb bedrijven willen wel innoveren, maar hebben veelal weinig tijd om stil te staan bij nieuwe methoden en processen.

De impact

- Door mkb's, studenten en docenten samen te brengen in een uitdagende, praktijkgerichte competitie wordt leren, innoveren en samenwerking gestimuleerd.
- Er wordt door het mkb gereflecteerd op eigen werkmethode én waar mogelijk worden ze geïnspireerd op innovaties.
- Studenten leren in een praktijkgerichte setting en ontwikkelen probleemoplossend vermogen en samenwerkingsvaardigheden.
- Mkb's ontdekken nieuw talent en potentieel toekomstige werknemers, terwijl docenten up-to-date blijven met ontwikkelingen in de sector.

De oplossing

- **Mkb's verzinnen een praktijkgericht probleem** dat relevant is voor hun bedrijf en waar ze ruimte zien voor verbetering.
- **Gemotiveerde studenten werken in teams**, begeleid door zowel docenten als mkb-professionals
- **Een jury van mkb-bedrijven beoordeelt de oplossingen**
- **Het probleem is uitdagend voor studenten, maar binnen het kennisdomein van de mkb's.** Dit zorgt ervoor dat bedrijven kritisch naar hun eigen werkwijze kijken en nieuwe inzichten opdoen.

De leercultuur versterken in de bouw door studenten en het mkb uit te dagen samen over problemen en oplossingen na te denken

Stap 1: Breng een groep mkb's samen en laat hen nadenken over een praktijkprobleem die studenten kunnen oplossen.

Stap 2: Laat docenten dit probleem omvormen tot een goede vraag om bij studenten neer te leggen

Stap 3: Begin Klein: dus laat bijvoorbeeld groepjes maken binnen één klas binnen een specifieke bouwstudie

Stap 4: Laat het succesverhaal z'n werk doen!

Waar begin je

2. Ontmoeting

Leverancier Plezier

Vind het bij de Bouwmarktkennisplaats



Leverancier Plezier: Innovatiebooths bij bouwleveranciers

Een innovatiebooth bij leveranciers en bouwmarkten waar mkb'ers en onderwijs elkaar laagdrempelig ontmoeten en kennis uitwisselen.

Het probleem



Onderwijs en de bouwsector vinden elkaar vaak niet op een natuurlijke manier waardoor kansen gemist worden tot samenwerking

De oplossing



Maak leren leuk en toegankelijk door kennis rechtstreeks naar bestaande ontmoetingsplekken van bouwprofessionals te brengen, zoals bouwmarkten en leveranciers.

De impact



Het versterkt de leercultuur in de bouw door kennis slim te verpakken en op de juiste plek aan te bieden.

Waar begin je?

Kies een leverancier of bouwmarkt die openstaat voor samenwerking.
Selecteer een relevant en actueel thema, zoals 'circulair bouwen' of 'de nieuwste tools'.



Achtergrond | De leverancier als plek van kennis en kunde

Het probleem

Onderwijs en de bouwsector weten elkaar niet te vinden. Ze spreken niet altijd dezelfde taal, en mkb'ers hebben weinig tijd om bewust met onderwijs bezig te zijn. Daarnaast richt het onderwijs zich vaak op formele trajecten, terwijl bouwbedrijven behoefte hebben aan direct toepasbare kennis. Tot nu toe worden oplossingen vooral gezocht binnen onderwijs of mkb zelf, terwijl er een slimme derde route mogelijk is: de leveranciers. Bouwprofessionals komen daar al samen, waardoor dit dé plek is om zonder extra drempels kennis en innovatie toegankelijk te maken.

Bouwprofessionals krijgen op een leuke manier toegang tot nieuwe kennis → zonder dat het hen extra tijd kost.

Onderwijsinstellingen bereiken het mkb zonder koude acquisitie → waardoor samenwerking natuurlijker ontstaat.

Praktijkkennis wordt uitgewisseld → waardoor onderwijs beter aansluit bij de echte vraag van de bouwsector.

Leveranciers versterken hun positie als kennispartners → wat hen aantrekkelijker maakt voor klanten.

De impact

- Leverancier Plezier is een innovatieve kennisbooth die opduikt bij leveranciers en bouwmarkten, precies daar waar vakmensen toch al samenkomen.
- Bouwprofessionals lopen de booth binnen tijdens een bezoek aan hun leverancier en ontdekken korte, interactieve kennissessies.
- Onderwijsinstellingen verzorgen prikkelende en laagdrempelige kennisoverdracht over vaktechniek, duurzaamheid, digitalisering of soft skills.
- Gratis koffie en een informele setting maken het aantrekkelijk om even te blijven hangen en in gesprek te gaan.
- Focussen op de tussenpartij (de leverancier) verlaagt de drempel voor mkb'ers om nieuwe kennis op te doen en in contact te komen met onderwijs.

De oplossing

Stap 1: Kies een leverancier of bouwmarkt die openstaat voor samenwerking.

Stap 2: Selecteer een relevant en actueel thema, zoals 'circulair bouwen', 'veilig werken' of 'digitale bouwtools'.

Stap 3: Maak de booth interactief en visueel aantrekkelijk, zodat het echt de aandacht trekt.

Stap 4: Bied een extraatje aan, zoals een kop koffie of een kleine gadget, om de drempel te verlagen.

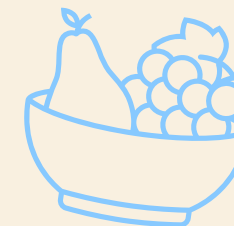
Stap 5: Evalueer het effect en schaf de aanpak bij voor herhaling en opschaling.

Waar begin je

nationale
denktank

3. Leercultuur

InspireerSnack



Beantwoord je leertrek met een Inspireersnack

InspireerSnack: Maakt leren spontaan, leuk en onderdeel van de dagelijkse werkpraktijk

Een korte, laagdrempelige manier om leren op de werkvloer vanzelfsprekend te maken en vakmanschap binnen het team te versterken.

Het probleem



Kleine, praktische leermomenten kunnen de samenwerking tussen en de ontwikkeling van vakmensen versterken maar op veel bouwplaatsen ontbreekt het nog aan een gestructureerde leercultuur.

De oplossing



Maak leren toegankelijk, leuk en onderdeel van de werkdag met laagdrempelige, korte en inspirerende kennisuitwisselingen tussen collega's.

De impact



Met de InspireerSnack krijgen medewerkers korte, visuele leermomenten zonder het gevoel 'op training' te zijn, terwijl het tegelijkertijd een verdieping prikkelt.

Waar begin je?

Onderwijsinstellingen maken met hun didactische achtergrond maken een voorbeeldfilmpjes van goede InspireerSnacks. Slaat dit aan? Dan kunnen medewerkers uiteindelijk zelf skills delen.



Achtergrond | Leer steeds iets nieuws in een paar minuten

Het probleem

Op veel werkvloeren in de bouw is leren niet gestructureerd en afhankelijk van toevallige momenten tussen collega's of leidinggevenden. Hierdoor blijft waardevolle kennis vaak ongebruikt en wordt leren gezien als iets formeels en tijdrovends.

Zonder een vaste aanpak blijft leercultuur een abstract begrip, terwijl kleine, praktische leermomenten juist het verschil kunnen maken in hoe vakmensen met elkaar samenwerken en zichzelf ontwikkelen.

Mkb'ers in de bouw krijgen korte, visuele leermomenten, zonder dat ze het gevoel hebben 'op training' te zijn.

Werknemers ontdekken hoe leren hun werk leuker en efficiënter kan maken. Hierdoor neemt de zinvolheid van leren toe.

De InspireerSnack fungeert als teaser voor verdieping wanneer het onderwijs hun naam hieraan goed verbindt, zullen medewerkers sneller geneigd zijn uitbreiding van kennis in het onderwijs op te zoeken.

De impact

InspireerSnack is een simpel en krachtig concept waarin collega's elkaar regelmatig in 5 minuten een nieuwe skill leren.

- Elke maand deelt een werknemer een vaardigheid met collega's, zoals een handige timmerteknik, een veiligheidstip of zelfs een niet-werkgerelateerde skill. Ook inspiratie kan de wens tot ontwikkeling immers al aanwakkeren.
- Onderwijsinstellingen ondersteunen in hoe je zo'n InspireerSnack voorbereidt, zodat kennis delen gemakkelijk en effectief wordt.
- De sessies kunnen fysiek plaatsvinden of in korte filmpjes gedeeld worden, bijvoorbeeld via een app of interne communicatiekanalen.
- Het haalt mensen even uit hun routine en laat zien dat leren leuk en waardevol is – zonder dat het schools aanvoelt.

De oplossing

Stap 1: Onderwijsinstellingen maken een voorbeeldfilmpje waarin een goede InspireerSnack wordt gedemonstreerd.

Stap 2: Kies een eerste groep medewerkers die hun skills willen delen en help hen om hun snack kort en krachtig te maken.

Stap 3: Bepaal een vast moment per maand waarop de InspireerSnack plaatsvindt.

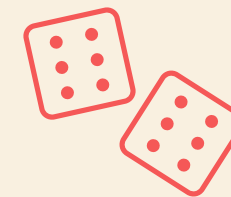
Stap 4: Maak het visueel en deelbaar, zodat mensen ook via hun telefoon of een app kunnen leren.

Stap 5: Evalueer en breid uit, zodat het een vast onderdeel wordt van de werkcultuur.

Waar begin je

Het Ontwikkel Jezelf Spel

Je bent nooit te oud om te spelen



Het Ontwikkel Jezelf Spel: Speel, Leer & Groei op de Werkvloer!

Een sociale game voor mkb'ers om soft skills te ontwikkelen, kennis te delen en samen te groeien – in slechts 5-10 minuten per dag.

Het probleem



Leren wordt vaak gezien als formeel en tijdrovend, terwijl kleine, speelse leermomenten juist kunnen bijdragen aan ontwikkeling en motivatie op de werkvloer.

De oplossing



Maak leren en ontwikkelen leuk, laagdrempelig en onderdeel van de werkdag met een interactieve game die teams verbindt en toekomstgericht denken stimuleert..

De impact



Stimuleert een leercultuur door medewerkers spelenderwijs nieuwe skills te laten ontdekken en delen.

Waar begin je?

Start een kleine pilot op de werkvloer met een enthousiast testteam
Begin met drie eenvoudige challenges in de eerste week, direct gekoppeld aan het dagelijkse werk.



Achtergrond | Leer telkens wat nieuws in een paar minuten

Het probleem

Veel mkb-bedrijven in de bouwsector hebben geen gestructureerde leercultuur, vaak door een gebrek aan tijd, middelen en focus op directe productiviteit. Hierdoor blijven soft skills, kennisdeling en toekomstgericht denken onderbelicht, terwijl deze juist essentieel zijn voor een sterk en wendbaar team.

Leren wordt vaak gezien als formeel en tijdrovend, terwijl kleine, speelse leermomenten juist kunnen bijdragen aan ontwikkeling en motivatie op de werkvloer.

Werknemers ontwikkelen soft skills en toekomstgerichte vaardigheden → zonder het gevoel te hebben dat ze 'op training' zijn.

Kennisdeling wordt gefaciliteerd door een speels en laagdrempelig format → wat teamwork en samenwerking bevordert.

Leercultuur wordt versterkt → door learning-by-doing, peer-to-peer learning en directe feedback.

Succesvolle teams worden ambassadeurs van leren op de werkvloer → waardoor de game zichzelf verspreidt binnen het bedrijf.

De impact

Het Ontwikkel Jezelf Spel is een sociale game die teams van collega's uitdaagt om samen te werken en te leren in kleine, speelse uitdagingen.

- Teams strijden tegen elkaar in dagelijkse challenges van 5-10 minuten, die fysieke en digitale elementen combineren.
- De focus ligt op samenwerking en kennisdeling, met directe koppeling aan het dagelijks werk.
- Roterende teams, een buddy-systeem en kleine missies zorgen voor sociale interactie en teamgevoel.
- Elke week wordt een nieuw spelelement geïntroduceerd, zoals leerdoelen, realtime scoreboards of feedbackmomenten.
- Potentieel uitbreidbaar met een app, waarin voortgang wordt bijgehouden en successen worden gevierd.

De oplossing

Stap 1: Start een kleine pilot op de werkvloer met een enthousiast testteam van 4-6 medewerkers en een betrokken voorman uit het onderwijs

Stap 2: Begin met drie eenvoudige challenges in de eerste week, direct gekoppeld aan het dagelijkse werk.

Stap 3: Introduceer wekelijks een nieuw spelelement, zoals een buddy-systeem of team-missies.

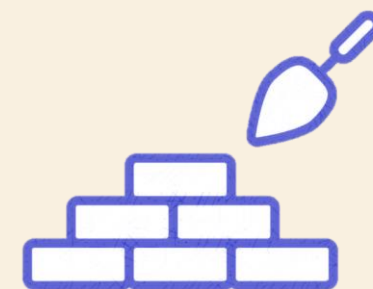
Stap 4: Verzamel dagelijks korte feedback en pas het spel direct aan waar nodig.

Stap 5: Vier kleine successen zichtbaar op de werkvloer en laat het pilotteam als ambassadeur optreden voor nieuwe teams.

Waar begin je

Onderwijsmodule: het Fundament

Omdat soft-skills verbinden en versterken



Module Het Fundament: Dé non-formele onderwijsmodule op soft-skills

Een praktische training waarin leidinggevenden aan de slag gaan met hun soft-skills en hoe deze in te zetten om leercultuur te versterken.

Het probleem



- Leidinggevenden spelen een cruciale rol in het ontwikkelen van een leercultuur op de werkvloer, maar missen vaak de juiste vaardigheden om ook daadwerkelijk die cultuurverandering in gang te zetten.
- Leidinggevenden in kleine mkb zijn vaker doorgegroeid vanuit een vakfunctie en missen de competenties om leren en ontwikkeling binnen teams te stimuleren

De oplossing



- Een praktijkgerichte non-formele soft-skills training voor leidinggevenden in de bouw waarbij essentiële vaardigheden zoals het stellen van goede vragen, het geven van feedback en het motiveren van werknemers centraal staat.
- In de training wordt toegewerkt naar een plan voor eerste stappen op de werkvloer en de training wordt opgebouwd met goede voorbeelden uit het mkb zelf.

De impact



- Leidinggevenden krijgen belangrijke tools om leren en ontwikkelen binnen hun team te stimuleren waardoor vakmensen gemotiveerd blijven en bedrijven toekomstbestendig worden.
- Onderwijsinstellingen versterken hun banden met het mkb
- Kennisuitwisseling tussen mkb's wordt gestimuleerd, waardoor bedrijven van elkaar leren en innovatiever worden.

Waar begin je?

Breng een eerste groep leidinggevenden samen en start met een gratis pilot voor de kleine mkb's.

Achtergrond | Dé non-formele onderwijsmodule op soft-skills

Het probleem

- Leidinggevenden spelen een cruciale rol in het ontwikkelen van een leercultuur op de werkvloer, maar missen vaak de juiste vaardigheden om ook daadwerkelijk die cultuurverandering in gang te zetten.
- Leidinggevenden in kleine mkb zijn vaker doorgroeid vanuit een vakfunctie en missen de competenties om leren en ontwikkeling binnen teams te stimuleren

De impact

- Leidinggevenden krijgen **praktische tools** om leren en ontwikkelen binnen hun teams te stimuleren. Zo blijven vakmensen gemotiveerd en worden bedrijven toekomstbestendig.
- Het onderwijs kan op deze manier hun contacten met het mkb vergroten, wat leidt tot het kunnen optuigen van waardevollere samenwerkingen en onderwijs dat beter aansluit op de praktijk.
- Kennisuitwisseling tussen mkb's wordt gestimuleerd waardoor onderling van elkaar geleerd wordt.

De oplossing

- Een praktijkgerichte soft-skills training voor leidinggevenden in de bouw waarbij essentiële vaardigheden zoals het stellen van goede vragen, het geven van feedback en het motiveren van werknemers centraal staat.
- In de training wordt toegewerkt naar een plan voor eerste stappen op de werkvloer en de training wordt opgebouwd met goede voorbeelden uit het mkb zelf.
- Doordat leidinggevenden van verschillende mkb's bij elkaar komen leidt dit tot extra kennisuitwisseling onderling en kan het regionale samenwerkingen extra versterken om aan leercultuur op de werkvloer te werken.
- De training wordt aangeboden in samenwerking met de brancheverenigingen.

Stap 1: Onderzoek welke onderwijsafdeling op basis van theorie een soft-skill training kan geven.

Stap 2: Maak de eerste trainingen gratis voor kleine mkb's om te kijken of financiële krapte een drempel is voor leiderschapsontwikkeling. Stap

Stap 3. Breng een eerste groep leidinggevenden samen en bouw gezamenlijk aan de doorontwikkeling van de training op basis van praktijkvoorbeelden.

Door het gratis aan te bieden trek je hopelijk veel nieuwe banden aan, dit werkt positief voor het imago van het onderwijs.

Waar begin je

nationale
denktank

DuoStage

Want samen bouw je sterker

4. Samenwerken



DuoStage: Een nieuwe kijk op stages.

Een stageconcept waarbij mbo-studenten samen stage lopen, van elkaar leren en meer begeleiding krijgen.

Het probleem



Mbo-studenten krijgen tijdens hun stage vaak onvoldoende begeleiding en en missen daardoor motivatie.

De oplossing



Met DuoStage lopen mbo-studenten in duo's stage, waarbij een oudere student als mentor fungeert en de jongere begeleidt, terwijl ze elkaar ondersteunen, zelfstandiger werken, stagebedrijven ontlasten.

De impact



Studenten helpen elkaar door moeilijke situaties, ontvangen meer feedback en blijven meer gemotiveerd

Waar begin je?

Informeel stagebegeleiders van mbo-scholen en leerbedrijven over de voordelen van DuoStage. Koppel studenten uit verschillende jaarlagen op basis van vaardigheden en interesses.



Achtergrond | Voor betere begeleiding, meer motivatie en een sterkere leercultuur in de praktijk.

Het probleem

Mbo-studenten lopen vaak alleen stage, waardoor ze minder begeleiding en motivatie ervaren. Ze krijgen weinig directe ondersteuning bij uitdagingen, wat hun leerproces belemmert en onzekerheid kan vergroten.

Stagebedrijven hebben beperkte tijd om stagiairs intensief te begeleiden, waardoor feedbackmomenten schaars zijn. Ook docenten hebben door tijdgebrek slechts beperkt contact met zowel de student als het stagebedrijf, wat de effectiviteit van de stagebegeleiding verder verkleint. Dit alles zorgt ervoor dat studenten minder uit hun stage halen en sneller afhaken.

Studenten krijgen continu ondersteuning, hierdoor voelen ze zich zekerder en gemotiveerder.

Stagebedrijven profiteren van zelfstandiger werkende stagiairs en ervaren minder begeleidingsdruk.

Docenten kunnen hun tijd efficiënter inzetten, doordat ze duo's tegelijk begeleiden en betere inzichten krijgen in het leerproces.

De kans op een succesvolle stage groeit, omdat studenten meer feedback en leermomenten krijgen.

De impact

Met DuoStage lopen mbo-studenten in duo's stage, waarbij een oudere en een jongere student worden gekoppeld.

- De oudere student fungeert als mentor, helpt de jongere wennen aan de werkplek en leert zelf hoe hij begeleidt en feedback geeft.
- Studenten ondersteunen elkaar, waardoor stagebedrijven minder druk ervaren en stagiairs zelfstandiger werken.
- Docenten kunnen efficiënter begeleiden door in één bezoek met twee studenten tegelijk te spreken.
- Meer samenwerking = meer leermomenten → Studenten leren niet alleen van hun werk, maar ook van elkaar.

De oplossing

Stap 1: Informeer stagebegeleiders van mbo-scholen en leerbedrijven over de voordelen van DuoStage.

Stap 2: Koppel studenten uit verschillende jaarlagen op basis van vaardigheden en interesses.

Stap 3: Laat duo's samen solliciteren bij stagebedrijven en benadruk hoe ze elkaar versterken.

Stap 4: Begeleid stagebedrijven in deze nieuwe aanpak, zodat ze de voordelen optimaal benutten.

Stap 5: Pas de begeleiding aan, zodat docenten efficiënt met duo's tegelijk kunnen werken.

Waar begin je



Dat waren de 9 oplossingen

Imago van het onderwijs

Oplossing:

- **TimmerKampioen**

1. Imago

Elkaar opzoeken en weten te vinden

Oplossingen:

- **De Bouwkeetposter**
- **De Mobiele Keet**
- **MBO Dream Teams**
- **Leverancier Plezier**

2. Ontmoeting

De introductie van leercultuur bij mkb's

Oplossing:

- **Het Ontwikkel Jezelf Spel**
- **De InspireerSnack**

3. Leercultuur

Het onderwijs als samenwerkingspartner voor leercultuur in het mkb

Oplossingen:

- **Soft-Skills voor Leidinggevenden**
- **Duo-stage**

4. Samenwerken