

Hybride Leeromgeving Uden (HLU)

Plan van Aanpak

Een initiatief van ondernemers, onderwijs en gemeente

Maart 2020

Inhoud

Leeswijzer	2
Samenvatting.....	3
Inleiding	5
Context	6
Stakeholders	10
Stakeholders van de HLU.....	11
Planning 2020 en KPI's	12
Activiteiten in 2020	13
Business Case	16
Dankwoord	18
Bijlagen	19

Leeswijzer

Na de samenvatting en inleiding volgt een inhoudelijke context. Het canvas businessmodel geeft in 1 pagina overzichtelijk welke waarde propositie wij voorstaan, hoe we dat gaan organiseren en welke uitgaven en inkomsten en opbrengsten wij voorzien. In de stakeholders analyse onderscheiden we 3 cirkels. Daarna beschrijven we de planning voor 2020 en de KPI's die we wenselijk en haalbaar achten. Concreet benoemen we de activiteiten voor 2020 evenals een beknopte toelichting op de marketing en promotie. Uiteraard mag een business case niet ontbreken. Na het dankwoord volgt een overzicht van 14 bijlagen. Deze bijlagen kunt u lezen in een separaat document.

Het plan van aanpak bestaat dus uit 2 documenten. Het plan van aanpak zelf en een document met bijlagen.

Samenvatting

Belangen van de 3 o's.

Dit plan van aanpak beschrijft de aanpak om de Hybride Leeromgeving Uden (HLU) te organiseren. Dat is een nieuwe manier van werken en leren. We merken dat de ondernemers die zich innovators en early adapters voelen, positief reageren op deze andere manier van organiseren, en dat is hoopvol.

De Hybride Leeromgeving Uden is een initiatief dat is ontstaan na een overleg tussen Udense ondernemers, het onderwijs en de lokale bestuurders in april van 2019. Er is een initiatief groep ontstaan die spontaan (nog steeds) uitdijende is. Alle leden hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan dit plan van aanpak.

Werkgevers in de omgeving van Uden en na herinrichting ook de gemeente Landerd, is waar de Hybride Leeromgeving Uden zich op richt. Dat betekent dat deelnemers bestaan uit de huidige werknemers, toekomstige werknemers (waaronder scholieren en studenten) en zij-instromers. Het initiatief Hybride Leeromgeving Uden beoogt werkgevers in genoemde gebieden te helpen aan voldoende, mee-veranderend, inzetbaar, toekomstbestendig, beter geschoold en gemotiveerd personeel.

Dat doen we op een hybride wijze. Leren kan ook buiten de schoolmuren op werkplekken bij werkgevers in Uden en na herinrichting ook de gemeente Landerd. Docenten komen niet meer vanzelfsprekend vanuit het onderwijs, ervaren medewerkers staan ook voor de "klas" en dragen met kennis en ervaring bij. We maken dus gebruik van kennis, kunde en vaardigheden van medewerkers van het bedrijf. Opleiden en leren gebeurt dus in een echte werkomgeving met voortdurende interactie tussen het opleiden en de werkprocessen van het bedrijf. Hybriditeit is de wijze waarop we kennis overdragen. Dat op een andere wijze organiseren is geen sinecure. We voorzien dan ook dat zeker niet alles de eerste keer lukt.

Wij geloven in de uitgangspunten van de Hybride Leeromgeving Uden: netwerkorganisatie, unieke samenwerking 3 O's, lokaal en dichtbij, men kent elkaar, initiatief van en voor ondernemers, focus op "innovators" en "early adapters" als deelnemende bedrijven van het eerste uur.

De business case geeft aan dat de bijdragen van ondernemers, onderwijs en lokaal bestuur in balans is.

Een belangrijke rol is weggelegd voor de zogenaamde schakelfunctionaris. Een schakelfunctionaris brent vraag en aanbod bij elkaar. Dat is geen eenmalige activiteit. Dat vergt een stevige investering, ook omdat echt niet elke werkgever in Uden even snel de ontwikkel- en leerbehoefte van zijn werknemers tevoorschijn tovert. Het gaat er om steeds te onderzoeken welke leerbehoefte werkgevers in genoemde gebieden hebben ten aanzien van hun werknemers. Werkgevers in genoemde gebieden zijn de klant van de Hybride Leeromgeving Uden. Een profiel van de schakelfunctionaris is gereed.

We hebben draagvlak om naar de volgende fase te gaan. Om concrete activiteiten te organiseren vanaf Q1 in 2020 en onszelf goed te organiseren. Ook belangrijk om zorgvuldig aansluiting met de ondernemers te houden en nog meer ondernemers mee te nemen in ons enthousiasme.

De ondernemende initiators en de early adapters hebben het plan omarmt. Met hen gaan we aan de slag. Wij zijn ervan overtuigd dat we met het initiatief de tijdsgeest werkelijk raken. Met de unieke

samenwerking van de 3 O's voelen we de urgentie om op een andere wijze te kijken én op een andere wijze te realiseren dat ons woon-werk-leef klimaat aantrekkelijk blijft.

Het jaar 2020 is voor ons geslaagd als er binnen 1 jaar 40 werkgevers zijn aangesloten; dat we voor het einde van het jaar 8 succesvolle trainingen hebben georganiseerd; dat er een landschap is met 10 verschillende opleidingslocaties met trainers; dat er een platform is voor het uitwisselen van vraag en aanbod.

Inleiding

Dit plan van aanpak is het resultaat van enkele enthousiaste Udense ondernemers, vertegenwoordigers van het onderwijs én vertegenwoordigers van het lokale bestuur. Halverwege 2019 hebben we een kleine startsubsidie gekregen van de gemeente Uden om aanloopkosten te financieren. Begin 2020 is dit plan van aanpak tot stand gekomen.

Het doel van dit plan van aanpak is dat ondernemende werkgevers in Uden zich erin herkennen en het initiatief steunen. Uiteraard geven we hiermee duidelijk richting door op te schrijven wat we het komende jaar van plan zijn. Om misverstanden te voorkomen, we willen geen leerinstituut worden! De HLU is van en voor werkgevers in Uden na herinrichting ook de gemeente Landerd, een mooi initiatief vanuit UOV de Kring.

Uitgangspunten HLU:

- Netwerkorganisatie
- Unieke samenwerking 3 O's
- Lokaal en dichtbij, men kent elkaar
- Initiatief van en voor ondernemers
- Focus op "innovators" en "early adapters" als deelnemende bedrijven van het eerste uur

Context

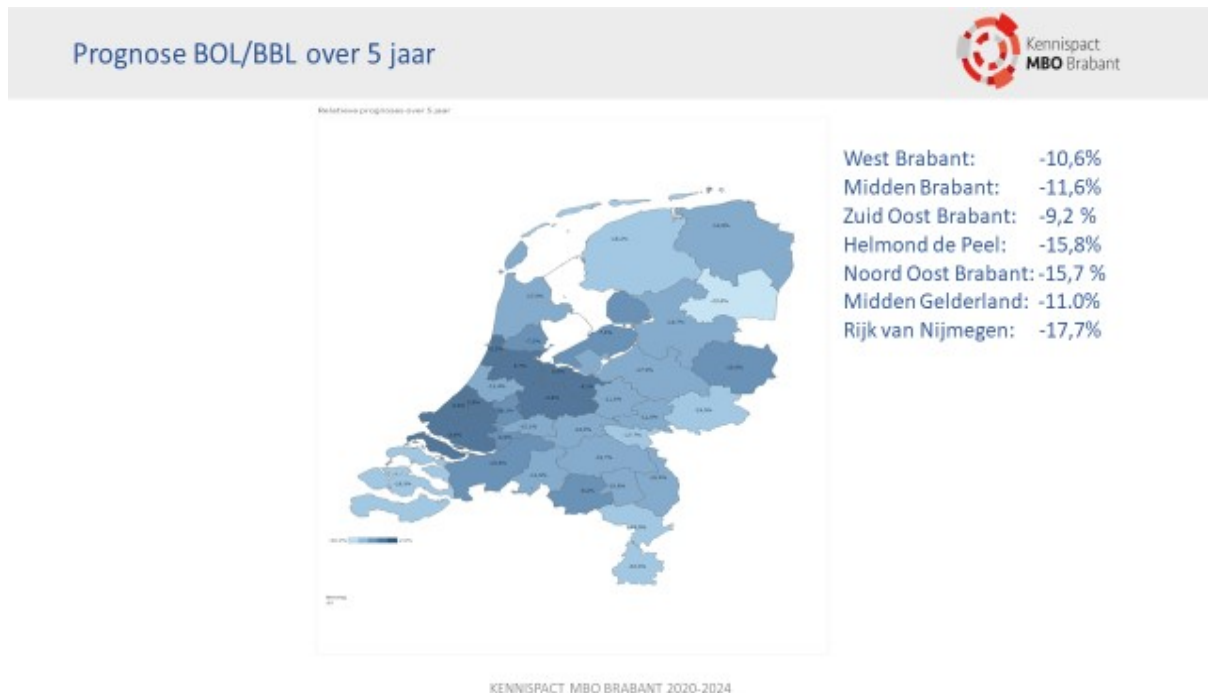
In Uden is het goed leven, wonen en werken. Uden is daarom een aantrekkelijke vestigingsplaats voor bedrijven. Daarbij horen ook voldoende en goed opgeleide werknemers bij. Toch vertrekken jonge mensen, het lokaal (regionale) arbeidspotentieel, in toenemende mate naar omliggende grote steden (Den Bosch, Eindhoven en Nijmegen). Voor lokale bedrijven is het de vraag hoe zij deze jonge mensen kunnen verleiden om toch voor hen te gaan werken.

De ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat de drie betrokken partijen, Onderwijs, Ondernemers en Overheid samenwerking hebben opgezocht en een dynamisch actieplan ontwikkelen om te komen tot een Hybride Leeromgeving Uden; een praktisch gerichte onderwijsvorm waar op maat jonge mensen, medewerkers van bedrijven en zij-instromers worden opgeleid / getraind met, voor en door Udense bedrijven, geheel naar behoefte van werkgevers.

Het doel van de HLU is gericht op aantrekken van nieuwe medewerkers, maar ook gericht op behoud en binding van (jonge) mensen en bedrijven aan de gemeente Uden (na herinrichting ook de gemeente Landerd) middels het bieden van gepaste opleidingen en opleidingsvormen die uiteindelijk voldoende goed geschoolde werknemers voor Udense bedrijven kunnen leveren (jonge mensen van VMBO en MBO, zij-instromers, werknemers van de bedrijven zelf). Hiermee blijft Uden een aantrekkelijke vestigingslocatie voor bedrijven, en het vergroot de kans om jonge mensen te behouden voor de regio.

Demografische ontwikkelingen

Het ministerie van OC en W maakt op dit moment strategische afwegingen op basis van demografische ontwikkelingen. Deze raken niet alleen de opleidingsmogelijkheden, maar evenzeer de bedrijven: het MBO opgeleid arbeidspotentieel daalt, zoals in onderstaande figuren voor de provincie Brabant is te zien is:





KENNISPACT MBO BRABANT 2020-2024

Toelichting:

- Bol is Beroeps opleidende leerweg, simpel gezegd: alle dagen op school afgewisseld met stages in bedrijven;
- BBL is Beroepsbegeleidende Leerweg: 4 dagen per week werkzaam bij een bedrijf en 1 dag per week "op school" voor theorie en algemene vakken

De regio zal als de voorspellingen kloppen, een aanzienlijk daling van het aantal deelnemers in het MBO onderwijs ondervinden en bijgevolg veel minder MBO opgeleiden in de regio en dus zeker ook in Uden. Leerlingen van andere onderwijs typen zullen ook een aanzienlijk daling te zien geven. Dat betekent ook dat het arbeidspotentieel van bedrijven zal dalen.

Nu al zien we dat jonge mensen trekken naar omliggende grote steden voor het volgen van onderwijs; de vraag is dan of zij op enig moment nog terugkomen naar de regio.

Deze ontwikkelingen vragen om oplossingen en denkrichtingen die met klassieke (re)acties niet meer op te lossen zijn. Wat zich hier ontvouwt is niet alleen een onderwijsvraagstuk, (krimp in deelnemersaantallen), het is evenzeer een kwantitatieve daling van het arbeidspotentieel en dus ook een zaak voor bedrijven. Samen zullen onderwijs en bedrijven nieuwe wegen moeten ontwikkelen, gesteund door de gemeente.

Regionale ontwikkelingen

Landelijk, maar zeker ook regionaal (regionaal werkbedrijf/ werkgeversservice punt en AgriFood Capital) zijn een aantal ontwikkelingen gaande. Met name die activiteiten die bovenlokaal/ regionaal plaatsvinden kunnen van belang zijn en als input dienen voor de HLU; bijvoorbeeld het project "strategisch personeelsbeleid voor het MKB" zoals AFC dat momenteel uitvoert.

De HLU zoekt aansluiting bij deze ontwikkelingen, maar ook omgekeerd, deze regionaal en landelijke ontwikkelingen geven juist ook de noodzaak aan om te komen tot een nauwere samenwerking op lokaal (herkenbaar en dichtbij) niveau met gebruikmaking van regionale expertise/ ontwikkelingen. Dat is ook de wens van het lokale Udense bedrijfsleven.

Een aantal ontwikkelingen (niet uitputtend) op een rij:

A. Jongeren stimuleren te kiezen voor techniek onderwijs in het VMBO (in samenwerking met het MBO). Het techniek loket (versterking techniek onderwijs in het VMBO). Thema's zijn o.a.

- Onderwijsinnovatie en professionalisering
 - Innovatie bestaand curriculum
 - Ontwikkeling makers onderwijs
 - Technologiepromotie in primair onderwijs en onderbouw vmbo
 - Transitie van traditioneel naar innovatief technisch onderwijs
- Samenwerking in de keten: vakmanschapsroute en technologieroute, onderwijs en bedrijfsleven
- Hybride docentschap en professionalisering

B. Jongeren in het MBO onderwijs in samenwerking met bedrijven contextrijke leeromgevingen aanbieden en te stimuleren voor het kiezen van een specifieke opleiding. Deze publiek –private samenwerkingsverbanden in de sectoren:

- De procestechniek Jongeren beter toerusten voor werken in de procestechniek
- BIM 5 (SMART Building, niet alleen bouw maar alle aanverwante sectoren)

C. Voor zowel jongeren als zij- instromers: Ontwikkelingen andere sectoren:

- Zorg
- Logistiek, Human Capital Agenda Brabant

D. Gericht op zij instromers:

Regionaal worden ook zogenoemde kweekvijver projecten uitgevoerd: statushouders, bijstandsgerechtigden etc. worden via voorschakeltrajecten en regulier opleiden (Entree opleiding, BBL) naar een betaalde baan geleid. Maar ook andere projecten zoals “meters maken”.

E. Andere ontwikkelingen.

Momenteel wordt beleid ontwikkelt voor de regio Noordoost Noord-Brabant waarbij men 4 kernopgaven ziet:

- Omgaan met crises/ krapte;
- Talentenaanpak;
- Inspelen op transitie; en
- Leven lang Ontwikkeling.

Waarom hybride onderwijs?

In de Hybride Leeromgeving Uden (HLU) leren bedrijven van elkaar, organiseren zij samen cursussen, opleidingen en trainingen; en zijn onderwijs instellingen partner van bedrijven. Samen organiseren, maken en voeren zij trainingen en opleidingen uit op locatie bij bedrijven met gebruikmaking van kennis en faciliteiten van die bedrijven. De werknemers van bedrijven fungeren als docent samen met docenten van de onderwijsinstellingen.

De HLU biedt jonge mensen al vroeg de gelegenheid te ontdekken hoe het Udense werkveld er uitziet, om hen zo te verleiden om bij een Udens bedrijf te gaan werken. Allemaal met als hoger doel

een sterkere Udense economie. Het blijft dan goed leven en wonen in Uden na herinrichting ook de gemeente Landerd.

De Hybride Leeromgeving Uden (HLU) is dan ook gericht op behoud en binding van (jonge) mensen en bedrijven aan de gemeente Uden (en na de herinrichting ook gemeente Landerd) middels het bieden van arbeidsmarktrelevante opleidingen, die uiteindelijk voldoende goed geschoolde werknemers leveren voor Udense bedrijven.

De HLU is een andere wijze van organiseren van arbeid in de keten, gaat uit van de kracht van netwerken en niet van instituties. Dat geeft een andere frisse kijk, maar kan soms ook schuren met bestaande de belangen van bestaande instituties.

Samenwerking van meerdere bedrijven

Een aantal zaken maakt dat het concept vernieuwend is, zoals het onderbrengen van studenten uit zowel voortgezet als beroepsonderwijs, zij-instromers en personeel van bedrijven. De HLU is een netwerkorganisatie; er is geen hiërarchie, geen instituut. Het vertrekpunt is de concrete vraag van de ondernemers. Het programma wordt door de aangesloten Udense ondernemers samen 'op maat' gemaakt.

Voor jonge mensen (vmbo en mbo) is het verschil met een bedrijfsschool, zoals deze er links en rechts al zijn, is dat zij straks breed inzetbaar zijn. Tijdens de opleiding gaan zij voor onderdelen van de opleiding naar verschillende bedrijven toe, waar gebruik gemaakt kan worden van de faciliteiten die die bedrijven hebben, moderne apparatuur en kennis. Het onderwijs wordt niet klassikaal, maar dichtbij de kernprocessen van de bedrijven georganiseerd, zowel qua inhoud als fysiek. Daarnaast wordt er lesgegeven door "hybride" docenten. De netwerkfunctie is erg belangrijk. De HLU is lokaal en dichtbij voor de bedrijven en daardoor herkenbaar.

Het ontwikkelen van de eigen werknemers is ook een doel van de HLU. Bedrijven werken ook hierin samen. En samen met de regio worden zij-instromers klaargemaakt voor het werken bij bedrijven.

Het initiatief voor de hybride leeromgeving is genomen door het Udense bedrijfsleven, verenigd in UOV de Kring en andere ondernemersverenigingen. Via en voor de Udense werkgevers kunnen opleidingen ontwikkeld en verzorgd worden voor:

- Studenten/ leerlingen van het Udense college en ROC de Leijgraaf; maak hen bewust van de Udense mogelijkheden;
- Zij-instromers en moeilijk bemiddelbare groepen op de arbeidsmarkt; ook zij kunnen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het Udense.
- Huidige werknemers van werkgevers met interesse om zichzelf te ontwikkelen o.a via herscholing/ omscholing in het kader van Leven Lang Ontwikkelen

Tot nu toe was de samenwerking tussen de drie belangrijkste betrokken partijen nog niet van de grond gekomen, er is echter wel een groot gezamenlijk belang. Samenwerking is vooral succesvol wanneer dit gezamenlijk belang door alle betrokken partijen wordt onderkend en gesteund en met respect voor een ieders eigen belang!. Dat is het startpunt geweest van de HLU.

Nadrukkelijk zetten we in deze fase niet in op het "overtuigen" van alle Udense bedrijven van nut en noodzaak van een hybride leeromgeving voor de economie van Uden. We richten ons in eerste instantie op de "innovators" en "early adapters", in de overtuiging dat HLU zich bewijst en nadat de eerste activiteiten zichtbaar zijn andere bedrijven gaan meedoen.

Stakeholders

De Hybride Leeromgeving Uden (HLU) zorgt voor een optimaal leer en werkklimaat. Wij zorgen voor verbinding en faciliteren de nodige kennis vanuit de behoefte van de markt. Die kennis wordt aangeboden in de vorm van activiteiten, cursussen, trainingen, certificeringen, opleiding in vakmanschap vanuit onze partners (ondernemers en het onderwijs).

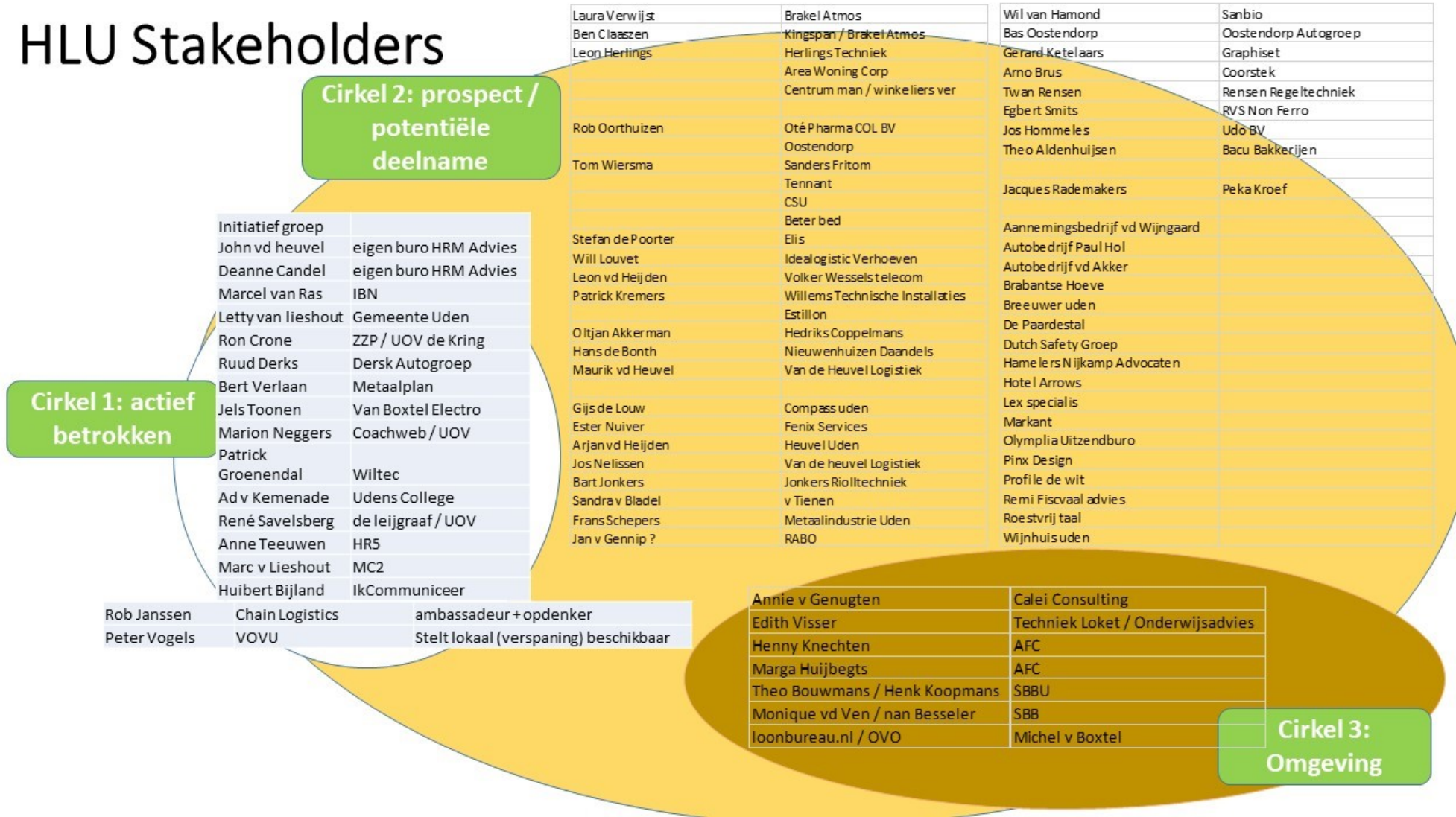
De doelgroep (klanten) van de HLU zijn lokale bedrijven/werkgevers. De HLU richt zich op met haar programma op leerlingen/studenten/jonge mensen, huidig personeel van bedrijven en zij-instromers.

Primair richten wij ons nu als eerste op bedrijven/ werkgevers die wij inzichtelijk hebben gemaakt en eveneens hebben gecategoriseerd. Wij weten waar de behoefte ligt en waar wij aansluiting en een oplossing kunnen bieden.

Doormiddel van onze eerstelijns stakeholders weten wij onze doelgroep snel en efficiënt te bereiken. Met behulp van de juiste communicatiemiddelen: vergaderingen, persoonlijke gesprekken (1-op-1 contact) en partnerpresentaties die ondersteund worden middels (te ontwikkelen) website, servicedesk, e-mailings, social mediagroep, keynote presentatie, nieuwsbrieven/aanbod e.d. weten wij de HLU, waarde te geven.

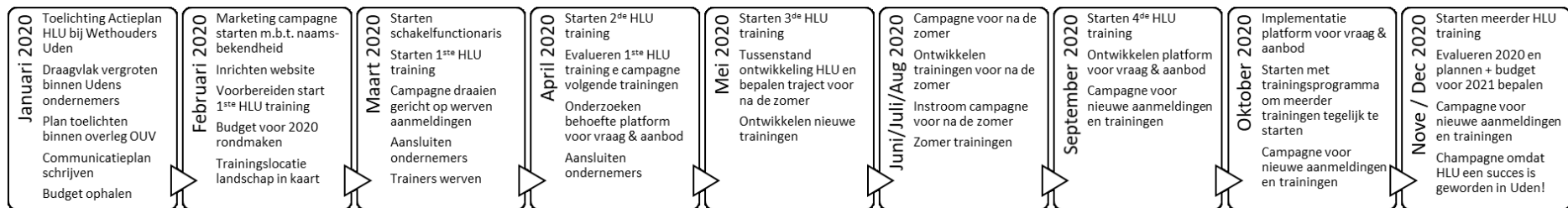
Alle Udense bedrijven al dan niet verenigd zijn stakeholder van de HLU (zie hieronder). Het betekent dat de initiatiefgroep (cirkel 1, deelnemers) nog veel werk zal verrichten om potentiële bedrijven uit cirkel 2 te “promoveren” naar cirkel 1. Maar zoals we eerder schreven, we willen in deze fase niet iedereen overtuigen, in de wetenschap dat dat nooit lukt: de innovators en early adapters vormen onze doelgroep. De “followers” komen bij bewezen activiteiten “vanzelf”. Van belang is ook de 3^e cirkel. Deze stakeholders kunnen dienstbaar zijn aan de HLU met hun kennis en netwerken. Het is zaak dat de HLU deze samenwerking opzoekt en daarmee recht doet aan haar rol als netwerkorganisatie

HLU Stakeholders



Planning 2020 en KPI's

In schema de planning per maand en de KPI's:



KPI's 2020:

- **Binnen 1 jaar zijn er 40 werkgevers aansloten en in 2021 verdubbelen we het aantal aansluitingen**
- **Voor eind 2020 hebben er 10 succesvolle activiteiten plaatsgevonden. Het aantal trainingen zijn daar een voorbeeld van.**
- **Eind 2020 zijn de deelnemers en aangesloten werkgevers ambassadeurs van de HLU. Zij scoren een positieve NPS.**
- **Eind 2020 hebben we een landschap met 10 verschillende bedrijven die hun ruimtes gratis beschikbaar stellen voor de trainingen van de HLU**
- **Eind 2020 beschikt de HLU over een netwerk met trainers die voldoen aan de kwalitatieve KPI voor een succesvolle training.**
- **Eind 2020 is er een online platform voor het uitwisselen van vraag en aanbod**
- **Aangevuld met kwalitatieve KPI's (vb gericht op kennis ontwikkeling of kwaliteit van de opleidingen)**

Activiteiten in 2020

De hybride leeromgeving Uden neemt het initiatief voor circa 10 activiteiten in 2020, gebaseerd op de canvas zoals vastgesteld in de vergadering van 17 januari 2020. Ontstaan vanuit het bedrijfsleven en primair gericht op werkgevers in Uden. Werkgevers hebben handjes nodig: behoud huidige werknemers, toekomstige werknemers en zij-instromers.

Het is een eerste inventarisatie van mogelijke activiteiten. Op dit moment is de ene activiteit verder uitgewerkt dan de ander. Wellicht vallen er activiteiten nog af of zijn er activiteiten die we gaan herhalen. In de financiële paragraaf staat aangegeven dat elke activiteit in beginsel kostendekkend is. Een overzicht van activiteiten:

- Werk in Uden
- DGA's met elkaar in gesprek
- Werken in teams
- Ontwikkelen leercultuur
- Gastvrijheid in Uden
- Taalcursus voor Poolse arbeidsmigranten
- Telefonisch verkopen
- Basis gesprekstechnieken voor leidinggevenden
- Basis elektrotechniek
- Lean in Uden
- Heftruckopleidingen

Waar al concreet aan gewerkt wordt:

1. Werk in Uden

Doel	: koppelen van VO/VMBO scholieren aan werkgevers in Uden
Deelnemers	: bedrijven uit meerdere branches, scholieren
Momentum	: nttb
Ruimte	: Hal van Ruud Derks
Lesmateriaal	: nvt
Kosten/opbrengsten	: Oss schat 500 uur pl in eerste jaar; locatie en Eventkosten, veel uren van bedrijven en UC/VMBO ; wat is de bijdrage van elke O?
Alternatieven	: in Uden: UConnect (UC Egbert), Open dag VBV+ anderen. Landelijk Onderwijs on Stage, Veghel (OoS), Oss Talentenbeurs, Land van Cuyk,
Promotie	: digitaal via ondernemersverenigingen in Uden (serviceclubs/sbbu/et cetera)
Uitwerken door	: Ruud Derks, Marcel van Ras, Marion Neggens, Egbert de Bruijn (PL UC).
Go/no go	: Organisatie voor een brede groep / banenmarkt. KPI = aantal deelnemers bijv 400; doe dingen niet dubbel/ stem af met UConnect van Udens College
Organiseren	:

2. DGA's (Directeur Groot Aandeelhouders) met elkaar in gesprek

Doel: leren van elkaar, kennis/ ervaringen delen met elkaar over het ondernemerschap. S/Z analyse van de ondernemer als persoon. Opdoen van kennis (begrip) en delen van ervaringen (discussie/ overleg en intervisie) ver ondernemerschap en "het ondernemer zijn".

Maandelijks bijeenkomst met vaste groep bedrijven uit verschillende sectoren. 8 à 10 bijeenkomsten. Deelnemers bepalen tijdstip.

Wat wordt van de deelnemer verwacht:

- Gemotiveerd zijn om te leren
- Betrokkenheid
- Inzet, aanwezigheid gedurende alle bijeenkomsten, op tijd komen, bereidheid om een en ander voor te bereiden
- Eigen inbreng
- Samen met collega's werken aan inzichten
- Gastheer zijn gedurende één bijeenkomst

Om deel te kunnen nemen:

- Belangstellenden ontvangen een uitnodiging voor een (intake) gesprek
- Onderwerp van gesprek is o.a.:
 - Historie van het bedrijf;
 - Eigenaar en structuur;
 - Interne organisatie bedrijfsprocessen;
 - Producten en afzetmarkten van het bedrijf;
 - Concurrenten;
 - Persoonlijke verwachtingen;
 - Specifieke vragen/ doelen met deelname;
 - Verwachtingen van deelname voor het bedrijf.

Hoe ziet een bijeenkomst er globaal uit:

- De ondernemer, die gastheer is voor de avond geeft een bedrijfspresentatie, gekoppeld aan het (geproblematiseerde) thema van die avond + rondleiding bedrijf (half uur);
- Behandeling van het onderwerp van de avond:
- Kennis/ begrip
De coaches faciliteren het thema door de groepsdiscussie/ intervisie op gang te brengen; soms kan een externe deskundige betrokken worden;
- Discussie/ overleg;
Na het kennisdeel een discussie op basis van een intervisiemodel om opties/ kansen te ontdekken en te bediscussiëren;
- Desgewenst koppelen aan een thema/ lezingen/ spreker;
- Projecten. Vragen/ problemen die besproken worden, kunnen soms een dieper onderzoek vergen. Deze kunnen projectmatig aan gepakt worden met mogelijke ondersteuning van stagiaires uit mbo/ hbo (geen garantie);
- Toelichting op het onderwerp van de volgende bijeenkomst;
- Samenvatting van de avond;
- Evaluatie.

Deelnemers	: DGA's (met een bedrijfsomvang ts 2-10 werknemers)
Momentum	: voorbereiding: januari/ februari; Start: maart 2020
Docent	: Coach uit de HRM Advieswereld + HRM-manager van een groot bedrijf
Ruimte	: Op locatie bij deelnemers
Lesmateriaal	: nvt
Kosten/opbrengsten	: Totale kosten per deelnemer: € 450,- ex BTW
Alternatieven	: nog niet
Promotie	: digitaal via ondernemersverenigingen in Uden (serviceclubs/sbbu/et cetera)
Go/nogo	: minimaal 8 deelnemers, maximaal 12 deelnemers
Uitgewerkt door	: Rene Savelsberg
Uitvoering	: John vd Heuvel, Marion Neggens, Marc van Lieshout

3. Taal- en communicatie cursus voor Poolse arbeidsmigranten

Doel	: Bij tal van Udense bedrijven wordt gewerkt met Poolse uitzendkrachten. Taal en communicatie is een altijd terugkerend probleem bij werkgevers. Wellicht dat we via de HLU een cursus NL – Pools kunnen aanbieden voor degenen die zich voor langere periode in NL vestigen
Deelnemers	: Poolse arbeidsmigranten
Momentum	: start maart 2020
Docent	: nttb
Ruimte	: Wiltec
Lesmateriaal	: in ontwikkeling
Kosten/opbrengsten	: nttb
Alternatieven	: geen
Promotie	: digitaal via ondernemersverenigingen in Uden (serviceclubs/sbbu/et cetera)
Go/nogo	: wellicht is deze taalcursus ook voor werkgevers te organiseren?
Ingebracht door	: John van den Heuvel
Uitgewerkt door	: Patrick Groenendaal, Anne Teeuwen, John van de Hevel

Business Case

In de business case (zie volgende pagina) is de bijdragen van de ondernemers, onderwijs en overheid in balans. Er zijn nog geen toezeggingen, dit is slechts een begroting. Elke activiteit is in beginsel kostendekkend. De begroting is over 2 jaar en in november 2020 vindt een evaluatie plaats en afhankelijk van de mate van succes zal er een aanpassing voor 2021 komen.

De business case zal verder uitgewekt worden in verleg met ondernemers.

Een belangrijk uitgangspunt is dat we ons niet afhankelijk maken van subsidies, na de opstart hebben we een gezonde business case. Subsidies zijn welkom om te versnellen, te verbreden of te verdiepen. Financiering De Leijraaf en Udens College is problematisch (publieke instellingen mogen geen private activiteiten bekostigen) en wordt “in kind” gegeven.

Noot: Udense bedrijven met vestigingen hebben in andere gemeenten mogen ook die werknemers laten scholen / trainen via de HLU.

	2020	2021	2020	2021	Toelichting
OPBRENGSTEN					
saldo 2020				€ -7.525	
Bijdrage gemeente	€ 32.500	€ 32.500			Voor een eventuele bijdrage van de gemeente in 2021 moet de meerwaarde voor de gemeente Uden helder zijn. We stellen voor in november 2020 het eerste jaar te evalueren. Daarna zullen we in gesprek moeten gaan voor een bijdrage over 2021. De gemeente Oss draagt jaarlijks € 100.000 bij aan de Talentencampus Oss.
Totaal overheid			€ 32.500	€ 32.500	
Bijdrage Onderwijs					
- Udens college	€ 10.000	€ 10.000	p.m.	p.m.	De bijdrage vanuit de scholen mag ook in 'natura' door bijvoorbeeld uren vrij te maken
- ROC de Leijgraaf	€ 10.000	€ 10.000	p.m.	p.m.	De bijdrage vanuit de scholen mag ook in 'natura' door bijvoorbeeld uren vrij te maken
Totaal onderwijs					
Bijdrage Ondernemers					
- sterpartners	€ 25.000	€ 25.000			Het idee is dat minimaal 5 grote bedrijven of branches (€ 5000,-) bijdragen. Een idee is bijvoorbeeld dat ze daarmee hun naam verbinden aan de HLU-Technocampus, HLU-Zorgcampus, HLU-Horecacadus, HLU-kantoorcampus, HLU-logistiekcampus), daarnaast ontvangen een opleidingsbudget van € 2500,- welke zij kunnen besteden bij de HLU.
- partners	€ 5.000	€ 10.000			Jaarlijkse bijdrag van € 250,- per bedrijf. Als een bedrijf gebruik wil maken van de diensten vn de HLU dienen ze 'partner' te worden. Het doel is dat eind 2020 er 40 partnerbedrijven zijn aangesloten bij HLU. Gemiddeld komt dit op een bijdrage van 20* € 250,- uitgaande van een gelijkmatige 'aanwas' van partnerbedrijven.
Totaal Ondernemers /Bedrijven			€ 30.000	€ 35.000	
Subsidies (o.a. SLIM)			p.m.	p.m.	Onderzoeken.
Activiteiten					
- Werk in uden					koppelen van VO/VMBO scholieren aan werkgevers in Uden. Gratis voor alle bedrijven en leerlingen die als partner zijn aangesloten bij HLU
- Werk ateliers					Uitgangspunt is dat de activiteiten kostendekkend zijn
- DGA's met elkaar in gesprek					Uitgangspunt is dat de activiteiten kostendekkend zijn
- Werken in teams					Uitgangspunt is dat de activiteiten kostendekkend zijn
- Ontwikkelen leercultuur					Uitgangspunt is dat de activiteiten kostendekkend zijn
- Gastvrijheid in Uden					Uitgangspunt is dat de activiteiten kostendekkend zijn
- Lean in Uden					Uitgangspunt is dat de activiteiten kostendekkend zijn
- Optimale inzet leden initiatiefgroep					Uitgangspunt is dat de activiteiten kostendekkend zijn
- Wet Arbeidsmarkt in Balans en transitievergoeding					Uitgangspunt is dat de activiteiten kostendekkend zijn;
- korting sterpartners	€ -12.500	€ -12.500			
Totaal opbrengsten op basis van activiteiten			€ -12.500	€ -12.500	
Totale opbrengsten			€ 50.000	€ 47.475	
KOSTEN					
Coördinator / initiator initiatiefgroep	€ 3.000	€ 5.000			Coördinatie / initiatie: 8 uur per maand betaald (€ 50,-/uur), vergaderkosten € 100,-/maand
Schakelfunctionaris	€ 20.000	€ 25.000			1dag per week
Dgitaal Platform (website)	€ 10.000	€ 2.500			Jaar 1 kosten voor inrichten, daarna alleen onderhoud
Ontwikkelen App voor ' Werk in Uden'	€ 15.000	€ 4.000			Indicatie
Inventaris	€ 1.000	€ 1.000			Initieel € 5000,- af te schrijven in 5 jaar
Abonnement (telefoon)	€ 25	€ 25			
Promotiekosten/informatie	€ 6.000	€ 6.000			Indicatie € 500,-/maand
Activiteiten (voorbeelden)					
- Werk in uden					Uitgangspunt is dat de activiteiten kostendekkend zijn. Activiteiten kennen een opslag ter dekking algemene kosten
- Werk ateliers					optimaal inzetten van talenten van de leden van de initiatiefgroep.
- DGA's met elkaar in gesprek					
- Werken in teams					
- Ontwikkelen leercultuur					
- Gastvrijheid in Uden					
- Lean in Uden					
- Optimale inzet leden initiatiefgroep					
- Wet Arbeidsmarkt in Balans en transitievergoeding					
kosten controleverklaring accountant	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	
Onvoorzien					
Totale kosten			€ 57.525	€ 46.025	
SALDO			€ -7.525	€ 1.450	

Dankwoord

Op deze plek past het om iedereen te bedanken voor zijn of haar inzet om dit plan mogelijk te maken. Met de inzet van allen wordt de HLU een Udens succesverhaal, door ondernemers ontwikkeld en opgezet voor ondernemers en met steun van onderwijs en de gemeente Uden.

Bijlagen

Overzicht bijlagen

Bijlage 1	Canvas (in ontwikkeling)
Bijlage 2	Terugblik op 2019 (incl verwijzingen naar andere bijlagen)
Bijlage 3	HLU in Bedrijvig Uden dec 2019
Bijlage 4	HLU Stakeholders
Bijlage 5	bijdrage HLU (RSA) aan verzameling bedrijfsscholen in NO Brabant (dec 2019 Agrifood Capital - Marga Huijbregts)
Bijlage 6	20191022 Opbrengst bijeenkomst bedrijven HLU (RSA)
Bijlage 7	Uitnodiging 22 oktober bijeenkomst voor belangstellenden
Bijlage 8	inhoudelijke voorbereiding op grote 22 oktober bijeenkomst (Bert, René en Ad)
Bijlage 9	20190917 HLU Benen-op-tafel sessie fotoverslag (rcr)
Bijlage 10	persbericht 24 september 2019 gemeente Uden
Bijlage 11	2020 september, voice-over bij videofilm Hybride Leeromgeving Uden
Bijlage 12	20190702 Canvas in wording
Bijlage 13	20190618 Hybride Leeromgeving Uden fotoverslag. Werkgroep 2 ^e bijeenkomst
Bijlage 14	20190514 3O overleg fotoverslag
Bijlage 15	verslag van 3 O's overleg op 11 april 2019

Deze bijlagen zijn opgenomen in een separaat document.