



Activiteitenoverzicht

Deelakkoord HCA Sierteeltregio

Greenport Duin- en Bollenstreek
Greenport Boskoop

17 december 2025





Het Human Capital Agenda programma

Binnen het HCA-programma versterken we bedrijven in de sierteeltregio door medewerkers gericht op te leiden, om- en bij te scholen en door praktische vernieuwingen te introduceren die direct aansluiten op de dagelijkse praktijk. Samen met ondernemers bouwen we aan bredere inzetbaarheid, sterker werkgeverschap en een toekomstbestendige sector waarin mensen mee kunnen groeien met nieuwe technieken en teelten.

Wat levert het bedrijven op?

Bredere inzetbaarheid

Medewerkers die breder inzetbaar zijn en beter kunnen meebewegen met piekperiodes, nieuwe technieken en veranderingen in het bedrijf.

Hogere kwaliteit

Hogere kwaliteit van het werk door actuele kennis.

Sneller leren

Teams die sneller leren en zich beter aanpassen aan technische en organisatorische vernieuwing.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Aantrekkelijker werkgeverschap: mensen blijven langer en nieuwe medewerkers kiezen eerder voor een bedrijf dat in ontwikkeling investeert.

Praktische programma's

Toegang tot praktische, sectorgerichte leerprogramma's en HR-instrumenten die direct toepasbaar zijn in het bedrijf.

Meer continuïteit

Meer continuïteit doordat het bedrijf minder afhankelijk wordt van het vinden van nieuwe instromers.

Routes



Route 1 – Leercultuur & Leven Lang Ontwikkelen

Route 1 versterkt de leercultuur binnen bedrijven door medewerkers continu te laten ontwikkelen via praktijkgerichte leeromgevingen, modulaire scholing en modern HR-beleid. De route helpt werkgevers om leren structureel te organiseren, zodat bedrijven wendbaarder, productiever en toekomstbestendiger worden.



Route 2 – Samenwerking & modern werkgeverschap

Route 2 richt zich op het slimmer organiseren van arbeid over bedrijfsgrenzen heen, door samenwerking, kennisdeling en inzet van gedeelde oplossingen zoals flexpools, jobrotation en innovatieplatforms. Hiermee vergroten bedrijven gezamenlijk hun wendbaarheid, continuïteit en aantrekkelijkheid als werkgever.



Route 3 – Activeren van onbenut potentieel

Route 3 maakt verborgen talent in bedrijven zichtbaar en inzetbaar, door medewerkers te begeleiden in door groei, taakverbreding en het uitbreiden van hun inzetbaarheid. De route verhoogt de arbeidsproductiviteit en inclusiviteit door deeltijders, interne talenten en andere onderbenutte groepen gericht te ontwikkelen en meer uren te laten werken.

Hoe ondernemers kunnen deelnemen

Ondernemers kunnen in verschillende intensiteiten meedoen, afhankelijk van tijd, ambitie, expertise en behoefte.

01

Niveau 1 – Koploperschap (ontwikkelen, vormgeven, richting geven)

Geschikt voor bedrijven die een voortrekkersrol willen nemen.

Doel: richting geven aan LLO binnen de sector.

02

Niveau 2 – Actieve deelname (meedenken, gebruiken, toepassen)

Geschikt voor ondernemers die LLO zichtbaar binnen hun bedrijf willen verankeren.

Doel: meedoen én meebouwen aan een sectorbreed leersysteem.

03

Niveau 3 – Oriëntatie (laagdrempelig)

Geschikt voor ondernemers die eerst willen verkennen.

Doel: laagdrempelig aansluiten zonder verplichtingen.

Route 1 : Leven Lang Ontwikkelen binnen bedrijven

De bollen- en boomteelt verandert snel door nieuwe technieken, digitalisering en strengere regels. Daardoor is het belangrijk dat medewerkers blijven leren én dat bedrijven ontwikkeling goed organiseren. Route 1 helpt daarbij: medewerkers krijgen meer inzicht in hun groei en vaardigheden, bedrijven krijgen ondersteuning bij HR en opleiden, en in de regio werken bedrijven en opleiders samen aan praktisch, actueel leeraanbod.

Route 1 richt zich op drie niveaus:

- **Medewerker:** Leren wat nodig is om mee te bewegen met veranderingen in het werk
- **Bedrijf:** Duidelijk HR-beleid, goed inwerken en afspraken over ontwikkeling
- **Sector:** Gezamenlijke leeromgevingen en scholingsprogramma's voor alle bedrijven

Zo ontstaat een cultuur waarin leren normaal is, medewerkers sterker worden in hun vak en bedrijven beter voorbereid zijn op de toekomst.

Als je deelneemt aan Route 1, kun je meedoen aan vijf activiteiten die helpen om leren en ontwikkelen in jouw bedrijf te versterken. Je werkt mee aan praktijkgericht leren, een structureel scholingsaanbod, betere HR-instrumenten, toegankelijke bijscholing en omscholing van technisch talent. Zo draag je direct bij aan een toekomstbestendige sector en de groei van je eigen bedrijf.

Vijf activiteiten

Praktijkgerichte leeromgevingen

Opzetten van learning communities waar werkenden, studenten en docenten samen leren in realistische praktijkomgevingen, gericht op het ontwikkelen en toepassen van nieuwe vaardigheden die direct aansluiten op de bedrijfsvoering.

Structurele LLO-programma's

Een duurzaam regionaal scholingsaanbod waarin bedrijven en onderwijsinstellingen gezamenlijk modulair en doorlopend leren ontwikkelen en organiseren, afgestemd op ontwikkelingen in de sector.

Bedrijfsinterne scholing en HR-tools

Bedrijven worden ondersteund bij het versterken van hun HR-basis, zoals onboarding, ontwikkelgesprekken, skillspaspoorten/certificeringen, en praktische tools om leer- en ontwikkelstructuren op de werkvloer te borgen. Hieronder valt ook de doorontwikkeling van de Urgentiometer, een tool die bedrijven inzicht geeft in de impact en urgentie van leren en ontwikkelen.

Toegankelijke bijscholing voor moeilijk lerenden

Ontwikkeling van laagdrempelige workshops of e-learning modules voor medewerkers voor wie leren minder vanzelfsprekend is, zodat zij kunnen blijven met veranderingen in werk en technologie.

Omscholing van technisch talent

Ontwikkeling van gerichte bijscholing voor mensen met een technische of logistieke achtergrond om hen te laten instromen in functies binnen de sierteeltsector.

Route 2: Samenwerking tussen bedrijven

In de bollen- en boomteelt staat elke kweker voor vergelijkbare uitdagingen: tekorten aan vakmensen, seizoenspieken, toenemende technische en digitale eisen en de behoefte aan gespecialiseerd personeel dat niet ieder bedrijf zelf kan aantrekken. Veel van deze vraagstukken kunnen niet door één bedrijf alleen worden opgelost. Route 2 richt zich daarom op samenwerking tussen bedrijven, opleiders en overheden, zodat kennis, capaciteit en innovatie beter worden gedeeld.

Route 2 bouwt aan nieuwe vormen van samenwerken:

- **Triple helix platform:** Een structureel samenwerkingsplatform waarin ondernemers, onderwijs en overheid samenkomen
- **Gedeelde flexibele arbeid:** Bedrijven wisselen medewerkers uit of zetten hen gezamenlijk in
- **Modern werkgeverschap:** Gezamenlijke ontwikkeling van HR-beleid en innovatieve werkgeversoplossingen

Door slimmer samen te werken ontstaat meer wendbaarheid, betere inzet van specialistische kennis en een sterkere sector die klaar is voor de toekomst.

Als je deelneemt aan Route 2, kun je meedoen aan vier activiteiten die helpen om slimmer met andere ondernemers samen te werken aan gedeelde opgaven. Je werkt mee aan gezamenlijke afzet, flexibele arbeidspools, moderne HR-innovaties en campus- en fieldlabvorming. Zo draag je direct bij aan een wendbare sector en de versterking van je eigen bedrijf door samenwerking.

Vier activiteiten

Triple helix platform Human Capital

Een structureel samenwerkingsplatform waarin ondernemers, onderwijs en overheid samenkomen en problemen signaleren, oplossingen ontwikkelen en initiatieven op elkaar afstemmen. Ondernemers hebben daarbij de regie; overheden en onderwijs- en kennisinstellingen faciliteren.

Gedeelde flexibele arbeid (flexpool)

Bedrijven wisselen medewerkers uit of zetten hen gezamenlijk in om schommelingen op te vangen en specialistische kennis breder beschikbaar te maken. We starten een pilot Flexpool Greenport en een pilot Jobrotation.

Modern werkgeverschap & HR-innovaties

Bedrijven werken gezamenlijk aan het verbeteren van HR-beleid en werkgeverschap. Via learning communities delen bedrijven innovatieve HR oplossingen met elkaar. Dit vraagt om meer samenwerking binnen de sector

Campus- en fieldlabvorming

Bedrijven en onderwijs ontwikkelen gezamenlijk een fysieke leeromgeving waar innovatie, training en toepassing van nieuwe technieken samenkomen. Dit kan een fieldlab omgeving zijn of een voorbeeldbedrijf in de regio

Route 3: Activeren van onbenut potentieel

In veel bedrijven in de bollen- en boomteelt werken mensen die meer zouden kunnen en willen doen dan ze nu laten zien. Denk aan deeltijders die best extra uren of taken willen oppakken, of medewerkers met verborgen talenten die nooit in beeld zijn gekomen omdat de organisatie daar niet op ingericht is. Tegelijkertijd kampen bedrijven met personeelstekorten, seizoenspieken en de behoefte aan medewerkers die breder inzetbaar zijn.

Route 3 helpt ondernemers om dit onbenutte potentieel te activeren:

- **Medewerker:** Talenten zichtbaar maken en ontwikkelen door betere begeleiding en coaching
- **Bedrijf:** Flexibeler omgaan met planning, taken en werkmodellen om meer potentieel te benutten
- **Sector:** Systematische erkenning van praktijkervaring en doorgroeimogelijkheden creëren

Door medewerkers beter te begeleiden, hun vaardigheden duidelijker in kaart te brengen en flexibeler om te gaan met planning en taken, kunnen meer mensen doorgroeien naar waardevollere rollen.

Als je deelneemt aan Route 3, kun je meedoen aan zeven activiteiten die helpen om onbenut potentieel in jouw bedrijf te activeren. Je werkt mee aan persoonlijke coaching, EVC-trajecten, flexibele werktijdmodellen, digitale skill-paspoorten, gestructureerde leerpaden, loopbaanontwikkeling en digitale tools. Zo draag je direct bij aan verhoogde arbeidsproductiviteit en de groei van je eigen bedrijf.

Zeven activiteiten

Persoonlijke coaching en begeleiding

Medewerkers worden ondersteund via persoonlijke coaching- en begeleidingstrajecten om hun talenten volledig te benutten, met stijgende arbeidsproductiviteit en verhoogde inclusieve inzetbaarheid tot gevolg.

EVC-trajecten voor erkenning praktijkervaring

Invoeren van EVC-trajecten waarbij praktijkervaring wordt formeel erkend, waardoor medewerkers sneller kunnen doorgroeien en breder inzetbaar worden zonder onnodige herhaling van scholing.

Flexibele werktijdmodellen

Introdutie van flexibele werktijdmodellen en roosters, om de inzetbaarheid van deeltijders te verhogen en flexibiliteit te bieden voor zowel medewerkers als bedrijven.

Digitale skill-paspoorten

Implementeren van digitale skill-paspoorten zodat inzichtelijk wordt welke vaardigheden medewerkers hebben, waardoor verborgen talenten worden benut en interne mobiliteit kan toenemen.

Gestructureerde leerpaden op de werkvloer

Bedrijven ontwikkelen gestructureerde leerpaden op de werkvloer waarmee medewerkers stapsgewijs kunnen doorgroeien naar functies met meer verantwoordelijkheid.

Cultuur van loopbaanontwikkeling

Faciliteren van loopbaanontwikkeling door een cultuur en HR-beleid te creëren waarin groei en interne mobiliteit centraal staan.

Digitale tools en AI-toepassingen

Experimenteren met digitale tools en AI-toepassingen, voor het bereiken en opleiden van onbenut potentieel.

Activiteiten Human Capital Agenda

Route 1: Leven lang ontwikkelen binnen bedrijven

Praktijkgerichte leeromgevingen

Opzetten van learning communities waar werkenden, studenten en docenten samen leren in praktijkomgevingen, gericht op het ontwikkelen en toepassen van nieuwe vaardigheden die direct aansluiten op de bedrijfsvoering.

Structurele LLO-programma's

Een duurzaam regionaal scholingsaanbod waarin bedrijven en onderwijsinstellingen gezamenlijk modulair en doorlopend leren ontwikkelen en organiseren, afgestemd op ontwikkelingen in de sector.

Bedrijfsscholing en HR-tools

Bedrijven worden ondersteund bij het versterken van hun HR-basis. Hieronder valt ook de doorontwikkeling van de Urgentiometer, een tool die bedrijven inzicht geeft in de impact en urgentie van leren en ontwikkelen.

Toegankelijke bijscholing voor moeilijk lerenden

Ontwikkeling van laagdrempelige workshops of e-learning modules voor medewerkers voor wie leren minder vanzelfsprekend is, zodat zij kunnen blijven met veranderingen in werk en technologie.

Omscholing van technisch talent

Ontwikkeling van gerichte bijscholing voor mensen met een technische of logistieke achtergrond om hen te laten instromen in functies binnen de sierteeltsector.

Route 2: Samenwerking tussen bedrijven

Triple helix platform Human Capital

Een structureel samenwerkingsplatform waarin ondernemers, onderwijs en overheid samenkomen en problemen signaleren, oplossingen ontwikkelen en initiatieven op elkaar afstemmen.

Gedeelde flexibele arbeid (flexpool)

Bedrijven wisselen medewerkers uit of zetten hen gezamenlijk in om schommelingen op te vangen en specialistische kennis breder beschikbaar te maken. We starten een pilot Flexpool Greenport en een pilot Jobrotation.

Modern werkgeverschap & HR-innovaties

Bedrijven werken gezamenlijk aan het verbeteren van HR-beleid en werkgeverschap. Via learning communities delen bedrijven innovatieve HR oplossingen met elkaar.

Campus- en fieldlabvorming

Bedrijven en onderwijs ontwikkelen gezamenlijk een fysieke leeromgeving waar innovatie, training en toepassing van nieuwe technieken samenkomen. Dit kan een fieldlab omgeving zijn of een voorbeeldbedrijf in de regio.

Route 3: Activeren onbenut potentieel

Coaching en begeleiding

Ontwikkelen van een persoonlijke aanpak voor coaching- en begeleidingstrajecten om talenten van medewerkers volledig te benutten, met stijgende arbeidsproductiviteit en verhoogde inclusieve inzetbaarheid tot gevolg.

Erkenning van Verworven Competenties (EVC)

Invoeren van EVC-trajecten waarbij praktijkervaring wordt formeel erkend, waardoor medewerkers sneller kunnen doorgroeien en breder inzetbaar worden zonder onnodige herhaling van scholing.

Flexibele roostering en werktijden

Introductie van flexibele werktijdmodellen en roosters, om de inzetbaarheid van deeltijders te verhogen en flexibiliteit te bieden voor zowel medewerkers als bedrijven.

Skills-paspoorten

Implementeren van digitale skill-paspoorten zodat inzichtelijk wordt welke vaardigheden medewerkers hebben, waardoor verborgen talenten worden benut en interne mobiliteit kan toenemen.

Interne leerroutes

Bedrijven ontwikkelen gestructureerde leerpaden op de werkvloer waarmee medewerkers stapsgewijs kunnen doorgroeien naar functies met meer verantwoordelijkheid.

Loopbaanontwikkeling & interne mobiliteit

Faciliteren van loopbaanontwikkeling door een cultuur en HR-beleid te creëren waarin groei en interne mobiliteit centraal staan.

Technologie voor matching & scholing

Experimenteren met digitale tools en AI-toepassingen, voor het bereiken en opleiden van onbenut potentieel.



1.1 Praktijkgerichte leeromgevingen

In deze activiteit staat het opzetten van learning communities centraal. Hier leren werkenden, studenten en docenten samen in realistische praktijkomgevingen. De activiteiten zijn gericht op het ontwikkelen en toepassen van nieuwe vaardigheden die direct aansluiten op de bedrijfsvoering. Het leren gebeurt in de praktijk, waardoor nieuwe kennis meteen ingezet kan worden. Zo ontstaat een leeromgeving die past bij de dagelijkse praktijk van jouw bedrijf.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Vaardig personeel:** Medewerkers worden vaardiger in nieuwe technieken en werken zelfstandiger.
- **Betere kwaliteit:** De kwaliteit van het werk verbetert
- **Tijdsbesparing:** Je hoeft minder tijd te besteden aan uitleg en begeleiding op de werkvloer.
- **Actuele kennis:** Toegang tot actuele kennis vanuit onderwijs en experts

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Deelnemen aan bijeenkomsten

Je neemt deel aan één of twee bijeenkomsten om praktijkvragen en thema's aan te dragen.

Medewerkers laten meedoen

Je laat één of meerdere medewerkers meedoen in de leergroep.

Voorbeelden delen

Je deelt voorbeelden of werkprocessen uit jouw bedrijf zodat hiervan geleerd kan worden.

Nieuwe ideeën uitproberen

Je probeert nieuwe ideeën of werkwijzen in jouw bedrijf uit.

Feedback geven

Je geeft feedback over wat goed werkt en wat beter kan, zodat het programma steeds praktischer wordt.

Voor wie is deelname geschikt?

Groeigerichte bedrijven

Bedrijven die medewerkers willen laten meegroeien met nieuwe technieken en eisen in de teelt.

Drukke ondernemers

Ondernemers die ontwikkeling belangrijk vinden maar weinig tijd hebben om zelf trainingen te regelen.

Samenwerkende kwekers

Kwekers die openstaan voor samenwerking met collega-bedrijven, onderwijs en experts.



1.2 Structurele LLO programma's

In deze activiteit wordt een duurzaam regionaal scholingsaanbod ontwikkeld waarin bedrijven en onderwijsinstellingen gezamenlijk modulair onderwijs en doorlopend leren ontwikkelen en organiseren, afgestemd op ontwikkelingen in de sector. Het gaat om korte, praktische modules die je medewerkers kunnen volgen wanneer het nodig is. Alles wordt modulair opgebouwd, zodat medewerkers stap voor stap kunnen groeien en vaardigheden kunnen stapelen. Het doel is een programma dat voor alle bedrijven toegankelijk is en steeds meebeweegt met veranderingen in de sector.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Duidelijke, korte trainingen:** Je krijgt toegang tot direct toepasbare trainingen voor jou en je medewerkers.
- **Tijdsbesparing:** Opleiding en bijscholing kost minder tijd omdat de modules modulair zijn en goed aansluiten op de praktijk.
- **Gerichte groei:** Je kunt gericht medewerkers door laten groeien, omdat modules stapelbaar zijn en inzichtelijk maken wat iemand kan.
- **Toegankelijk programma:** Het programma is voor alle bedrijven toegankelijk en beweegt mee met veranderingen in de sector.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Meedenken over onderwerpen

Je denkt mee over welke onderwerpen voor jouw bedrijf belangrijk zijn om in het scholingsaanbod op te nemen.

Feedback op modules

Je geeft feedback op ontwikkelde modules zodat deze beter aansluiten bij de praktijk.

Medewerkers aanmelden

Je meldt medewerkers aan voor pilottrainingen binnen het programma.

Ervaringen delen

Je deelt ervaringen over het gebruik van de modules in jouw bedrijf.

Programma verbeteren

Je geeft feedback om het aanbod verder te verbeteren en praktischer te maken.

Voor wie is deelname geschikt?

Toekomstbestendige kwekers

Kwekers die hun bedrijf toekomstbestendig willen maken door medewerkers stap voor stap te laten groeien.

Bedrijven met drukke seizoenen

Bedrijven die behoefte hebben aan korte, praktische trainingen die passen binnen een druk seizoen.

Praktijkgerichte ondernemers

Kwekers die scholing zoeken die direct toepasbaar is in de dagelijkse praktijk, zonder lange opleidingen.



1.3 Bedrijfsinterne scholing en HR-tools

In deze activiteit worden bedrijven ondersteund bij het versterken van hun HR-basis. Denk hierbij aan onboarding, ontwikkelgesprekken en het invoeren van skillspaspoorten/certificeringen. Op deze manier worden medewerkers passend ingewerkt, begeleid en ontwikkeld. Hieronder valt ook de doorontwikkeling van de Urgentiemeter, een tool die bedrijven inzicht geeft in de impact en urgentie van leren en ontwikkelen.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Snellere inwerking:** Nieuwe medewerkers worden sneller ingewerkt en zijn sneller inzetbaar.
- **Beter zicht op vaardigheden:** Beter zicht op de vaardigheden en groeikansen van je medewerkers.
- **Langere motivatie:** Medewerkers blijven langer gemotiveerd doordat ze zicht krijgen op hun groei.
- **Minder externe afhankelijkheid:** Minder afhankelijkheid van externe instroom door groei van eigen personeel

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Meedenken over behoeften

Je denkt mee over wat jouw bedrijf nodig heeft in onboarding, ontwikkeling en vaardigheden.

HR-tools testen

Je test de HR-tools in de praktijk, zoals een onboardingprogramma of skillspaspoort.

Ontwikkelgesprekken voeren

Je voert ontwikkelgesprekken met medewerkers met behulp van de nieuwe formats.

Urgentiemeter gebruiken

Je gebruikt de Urgentiemeter om in kaart te brengen waar ontwikkeling nodig is.

Feedback geven

Je geeft feedback waardoor de tools verder worden verbeterd en nog beter aansluiten op jouw bedrijf.

Voor wie is deelname geschikt?

Bedrijven met inwerkdagingen

Bedrijven die medewerkers sneller en slimmer willen inwerken of veel verloop kennen.

Ondernemers die structuur zoeken

Ondernemers die meer structuur willen in begeleiding, gesprekken en ontwikkeling van personeel.

Bedrijven die doorgroei willen

Ondernemers die willen dat medewerkers doorgroeien, maar nu nog geen duidelijke werkwijze of instrumenten hebben.



1.4 Toegankelijke bijscholing voor moeilijk lerenden

In deze activiteit worden laagdrempelige bijspijkertrainingen ontwikkeld voor medewerkers voor wie leren minder vanzelfsprekend is. Het gaat om korte workshops of eenvoudige e-learningmodules die aansluiten op het dagelijkse werk, bijvoorbeeld bij nieuwe machines, digitale toepassingen of veranderende werkwijzen. De trainingen houden rekening met verschillende leerstijlen en worden zo praktisch mogelijk ingericht. Waar nodig zijn ze ook geschikt voor anderstaligen.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Betere aansluiting bij veranderingen:** Medewerkers blijven beter bij met veranderingen in werk, techniek en werkwijze.
- **Meer zelfvertrouwen:** Medewerkers voelen zich steviger in hun werk en krijgen meer zelfvertrouwen om nieuwe taken op te pakken.
- **Bredere inzetbaarheid:** Medewerkers worden breder inzetbaar doordat zij meerdere vaardigheden aanleren.
- **Meer teamrust:** Meer rust en gelijkwaardigheid in het team, ook bij medewerkers die leren lastig vinden.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Input geven over vaardigheden

Je geeft input over welke vaardigheden jouw medewerkers nodig hebben om goed te kunnen blijven werken.

Meedenken over trainingen

Je denkt mee over de vorm en inhoud van de bijspijkertrainingen, zodat ze passen bij de praktijk op de werkvloer.

Medewerkers laten deelnemen

Je laat medewerkers deelnemen aan pilottrainingen die geschikt zijn voor hun leerniveau.

Feedback vragen aan deelnemers

Je vraagt deelnemers om feedback te geven over wat helpt en wat niet werkt voor hen.

Ervaringen terugkoppelen

Je koppelt deze ervaringen terug, zodat de trainingen verder verbeterd kunnen worden.

Voor wie is deelname geschikt?

Bedrijven met leeruitdagingen

Bedrijven met medewerkers die moeite hebben met nieuwe vaardigheden snel eigen te maken.

Vooruitziende kwekers

Kwekers die willen voorkomen dat een deel van het team achterblijft bij vernieuwingen.

Investeerders in teamontwikkeling

Ondernemers die willen investeren in een sterk en gelijkwaardig team, zonder lange of zware opleidingen.



1.5 Omscholing van technisch talent

In deze activiteit staat de ontwikkeling van gerichte bijscholing voor mensen met een technische of logistieke achtergrond centraal. Doel is om hen te laten instromen in functies binnen de sierteeltsector. Het gaat om korte, gerichte cursussen waarin technisch en logistiek talent wordt opgeleid om hun expertise toe te passen in de werkzaamheden in de teelt. Zo kunnen deze medewerkers sneller en gericht instromen in de sector.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Medewerkers met technische en logistieke kennis:** Die direct waarde toevoegen aan je bedrijf.
- **Betere benutting:** Technologische innovaties en logistieke kennis worden beter benut
- **Minder afhankelijkheid:** Van schaars te vinden vakspecialisten in de sector.
- **Snellere implementatie:** Door medewerkers die zowel techniek/logistiek als teelt begrijpen.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Input geven over behoeften

Je geeft input over wat er nodig is om technisch talent in te zetten in jouw bedrijf.

Meedenken over inhoud

Je denkt mee over de inhoud van de bijscholing die het beste aansluit bij de praktijk.

Ruimte bieden voor kennismaking

Je biedt ruimte om technisch talent mee te laten draaien of kennis te maken met het werk in de kwekerij.

Medewerkers laten deelnemen

Je laat (nieuwe of bestaande) medewerkers deelnemen aan pilot-omscholingstrajecten.

Feedback geven op toepasbaarheid

Je geeft feedback over de toepasbaarheid van de aangeleerde kennis in de dagelijkse praktijk.

Voor wie is deelname geschikt?

Bedrijven die willen werken met technisch talent

Bedrijven die (graag willen) werken met technisch talent en de toegevoegde waarde hiervan zien.

Kwekers die handvaten nodig hebben

Kwekers die handvaten nodig hebben om technische medewerkers productief in te zetten in het werk.

Ondernemers die anticiperen op technologische ontwikkelingen

Ondernemers die verwachten dat techniek en data een steeds grotere rol gaan spelen in hun bedrijf.



2.1 Triple helix platform Human Capital

In deze activiteit wordt een vast samenwerkingsplatform ingericht waarin ondernemers, onderwijs en overheid regelmatig samenkomen. In dit platform worden knelpunten rond personeel, leren en werken besproken en gezamenlijke oplossingen ontwikkeld. Het platform functioneert als een learning community: partijen leren van elkaar en stemmen initiatieven beter op elkaar af. Zo kunnen nieuwe uitdagingen sneller en slimmer worden opgepakt.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Gezamenlijke aanpak:** Je staat er niet alleen voor bij arbeidsmarkt- en personeelsvraagstukken.
- **Better overzicht:** Je krijgt beter overzicht van wat er al loopt aan initiatieven
- **Effectieve oplossingen:** Problemen die meerdere bedrijven raken, worden gezamenlijk aangepakt.
- **Praktische focus:** Oplossingen sluiten beter aan op de praktijk

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Deelnemen aan bijeenkomsten

Je neemt deel aan bijeenkomsten van het platform.

Knelpunten inbrengen

Je brengt knelpunten en vragen uit jouw bedrijf in.

Meedenken over oplossingen

Je denkt mee over oplossingen die voor meerdere bedrijven werken.

Ervaringen delen

Je deelt ervaringen over wat wel en niet werkt in de praktijk.

Initiatieven verbinden

Je helpt mee om initiatieven te verbinden of op te schalen waar dat zinvol is.

Voor wie is deelname geschikt?

Sectorgerichte ondernemers

Ondernemers die willen meedenken over oplossingen die de hele sector raken.

Bedrijven met overzichtbehoefte

Bedrijven die behoefte hebben aan overzicht en samenhang in het aanbod van initiatieven.

Invloedgerichte kwekers

Kwekers die invloed willen hebben op het programma binnen de Greenports.



2.2 Gedeelde flexibele arbeid

In deze activiteit werken bedrijven samen om medewerkers flexibel in te zetten. Niet alleen in hun eigen bedrijf, maar juist met meerdere bedrijven samen. We starten een pilot Flexpool Greenport en een pilot Jobrotation. Via een flexpool kunnen medewerkers tijdelijk bijspringen bij pieken, terwijl jobrotation het mogelijk maakt dat medewerkers tijdelijk bij een ander bedrijf ervaring opdoen. Zo wordt specialistische kennis breder beschikbaar en kunnen schommelingen in werk beter worden opgevangen. De pilots laten zien hoe dit in de praktijk werkt en wat daarvoor nodig is.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Flexibele capaciteit:** Je kunt pieken en dalen in werk beter opvangen zonder direct nieuw personeel aan te nemen.
- **Toegang tot specialistische kennis:** Specialistische kennis wordt toegankelijker voor jouw bedrijf.
- **Bredere inzetbaarheid:** Medewerkers worden breder inzetbaar en leren van andere bedrijven.
- **Minder kwetsbaarheid:** Minder kwetsbaarheid wanneer een sleutelmedewerker uitvalt en meer continuïteit in de bedrijfsvoering.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Behoeften onderzoeken

Je onderzoekt samen met andere bedrijven waar flexibele inzet of uitwisseling nodig is.

Medewerkers beschikbaar stellen

Je stelt (tijdelijk) medewerkers beschikbaar of neemt deel aan een pilot.

Afspraken maken

Je maakt afspraken over inzet, begeleiding en planning met andere bedrijven.

Medewerkers begeleiden

Je begeleidt medewerkers die tijdelijk bij een ander bedrijf werken.

Ervaringen delen

Je deelt ervaringen zodat de aanpak kan worden verbeterd en opgeschaald.

Voor wie is deelname geschikt?

Bedrijven met seizoenspieken

Bedrijven met sterke seizoenspieken of wisselende werkdruk die flexibiliteit nodig hebben.

Kwekers met specialistische behoeften

Kwekers die specialistische kennis nodig hebben maar niet fulltime kunnen inzetten.

Samenwerkingsgerichte ondernemers

Ondernemers die openstaan voor samenwerking en kennisdeling met collega-bedrijven.



2.3 Modern werkgeverschap & HR-innovaties

In deze activiteit werken bedrijven samen aan het verbeteren van hun werkgeverschap en HR-aanpak. In learning communities delen ondernemers ervaringen en ontwikkelen zij samen nieuwe oplossingen voor personeelsvraagstukken. Denk aan andere manieren van taakverdeling, slimmer plannen van werk en beter benutten van talent. Door samen te leren en te experimenteren ontstaat een modernere en aantrekkelijker manier van werken in de sector.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Praktische oplossingen:** Je krijgt praktische ideeën en oplossingen voor personeelsvraagstukken.
- **Bredere inzetbaarheid:** Medewerkers worden breder inzetbaar
- **Efficiëntere planning:** Werkplanning en roostering kunnen efficiënter worden ingericht.
- **Aantrekkelijker werkgeverschap:** Je bedrijf wordt aantrekkelijker voor nieuwe medewerkers

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Deelnemen aan learning communities

Je neemt deel aan learning communities met andere bedrijven.

Ervaringen delen

Je deelt ervaringen over wat in jouw bedrijf werkt en wat niet.

Meedenken over oplossingen

Je denkt mee over nieuwe HR-oplossingen en test deze in de praktijk.

Experimenteren met werkgeverschap

Je experimenteert met nieuwe manieren van werkgeverschap en HR.

Feedback geven

Je geeft feedback zodat oplossingen verder worden verbeterd en breder inzetbaar worden.

Voor wie is deelname geschikt?

Toekomstgerichte bedrijven

Bedrijven die voor nieuwe generaties aantrekkelijk willen zijn.

Vernieuwende kwekers

Kwekers die anders willen omgaan met taken, roosters en inzet van medewerkers.

Aantrekkelijke werkgevers

Ondernemers die hun bedrijf aantrekkelijker willen maken als werkgever.



2.4 Campus- en fieldlabvorming

In deze activiteit ontwikkelen bedrijven en onderwijs samen een fysieke leerplek, zoals een fieldlab of voorbeeldbedrijf in de regio. Op deze locatie worden nieuwe technieken en werkwijzen getoond en getest, en vinden trainingen plaats. Het is een plek waar zichtbaar wordt hoe het werk in de toekomst verandert en hoe medewerkers hiermee kunnen leren omgaan. Een fieldlab brengt bedrijven, onderzoeksinstituten en onderwijsinstellingen samen om een praktische testomgeving te ontwikkelen waarin innovatieve technologieën en processen worden ontwikkeld, getest en geoptimaliseerd.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Investering vooraf testen:** Je kunt nieuwe machines, technieken en werkwijzen eerst zien en uitproberen voordat je erin investeert.
- **Realistische leeromgeving:** Medewerkers leren in een realistische omgeving hoe nieuwe technologie in de praktijk werkt.
- **Toekomstperspectief:** Je krijgt beter inzicht in hoe het werk in jouw bedrijf zich ontwikkelt.
- **Versnelde innovatie:** Innovaties worden sneller toepasbaar omdat leren en praktijk samenkomen.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Fieldlabontwikkeling

Je neemt deel aan bijeenkomsten over de ontwikkeling van het fieldlab en denkt mee over de richting.

Trainingen en demonstraties

Je doet mee aan trainingen of demonstraties op de campus of in het fieldlab.

Technieken en thema's bepalen

Je denkt mee over welke technieken, thema's of vragen daar aandacht moeten krijgen.

Medewerkers laten deelnemen

Je laat medewerkers deelnemen aan trainingen, pilots of leeractiviteiten op de campus.

Ervaringen delen

Je draagt bij aan de leergemeenschap door ervaringen en inzichten te delen.

Voor wie is deelname geschikt?

Voorzichtige investeerders

Bedrijven die willen kennismaken met nieuwe technieken zonder direct grote investeringen te doen.

Praktische opleidingsbehoefte

Kwekers die medewerkers praktisch willen opleiden in een realistische leeromgeving.

Innovatieve samenwerkers

Ondernemers die samen met anderen willen leren, experimenteren en innoveren.



3.1 Coaching en begeleiding

In deze activiteit staat het maken van een aanpak om persoonlijke coaching en begeleiding van medewerkers te realiseren. Door coaching en begeleiding in te zetten, worden talenten van medewerkers beter benut. Bijvoorbeeld via interne mentoren of externe coaches die samen met medewerkers kijken naar wat zij kunnen, willen en nodig hebben om te groeien. Zo worden ook talenten zichtbaar die eerder niet in beeld waren.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Verhoogde inzetbaarheid:** De inzetbaarheid van medewerkers neemt toe
- **Verborgene talenten:** Verborgene talenten komen naar boven en kunnen gericht worden ingezet.
- **Minder uitval:** Minder uitval en verloop doordat medewerkers beter in hun werk zitten.
- **Hogere productiviteit:** Hogere arbeidsproductiviteit doordat mensen beter op hun plek werken.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Coachingsvraagstukken inbrengen

Je brengt coachings- en begeleidingsvraagstukken in om de aanpak te ontwikkelen.

Medewerkers selecteren

Je selecteert medewerkers die baat hebben bij coaching of begeleiding.

Tijd en ruimte faciliteren

Je faciliteert tijd en ruimte voor coachinggesprekken binnen jouw bedrijf.

Samenwerken met mentoren

Je werkt samen met interne mentoren of externe coaches.

Voortgang volgen

Je volgt de voortgang en koppelt ervaringen terug voor continue verbetering.

Voor wie is deelname geschikt?

Bedrijven met deeltijdmedewerkers

Bedrijven met deeltijdmedewerkers die meer willen werken of taken willen uitbreiden.

Kwekers met onderbenut talent

Kwekers die merken dat medewerkers meer in hun mars hebben dan nu zichtbaar is.

Investeerders in duurzaamheid

Ondernemers die willen investeren in duurzame inzetbaarheid van hun personeel.



3.2 Erkenning van Verworven Competenties (EVC)

In deze activiteit worden EVC-trajecten ontwikkeld en ingezet om praktijkervaring van medewerkers officieel te erkennen. Medewerkers zonder diploma, maar met veel ervaring, kunnen laten zien wat zij al kunnen via een ervaringscertificaat. Samen met opleiders worden verkorte trajecten ingericht, zodat medewerkers op basis van hun bestaande vaardigheden een branchecertificaat of diploma kunnen behalen door vrijstellingen te krijgen en versneld hun opleiding af te ronden.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Beter inzicht in competenties:** Je krijgt beter inzicht in wat medewerkers daadwerkelijk kunnen
- **Snellere doorgroei:** Medewerkers kunnen sneller doorgroeien zonder onnodige scholing
- **Bredere inzetbaarheid:** Ervaren krachten worden breder inzetbaar
- **Behoud van kennis:** Kennis en vakmanschap worden officieel erkend.
- **Motivatatie en binding:** Medewerkers voelen zich gewaardeerd, wat motivatie en binding vergroot.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Medewerkers in kaart brengen

Je brengt in kaart welke medewerkers veel praktijkervaring hebben maar geen diploma voor hun functie.

EVC-traject ondersteunen

Je ondersteunt medewerkers bij deelname aan een EVC-traject en faciliteert het proces.

Samenwerken met opleiders

Je werkt samen met opleiders om passende en relevante trajecten mogelijk te maken.

Input geven over traject

Je geeft input over de werking en succes van het EVC-traject

Resultaten benutten

Je benut de uitkomsten van EVC om medewerkers gericht in te zetten of te laten doorgroeien.

Voor wie is deelname geschikt?

Bedrijven met ervaren medewerkers

Bedrijven met ervaren medewerkers zonder formele opleiding die hun vakmanschap willen laten erkennen.

Kwekers die vakmanschap willen erkennen

Kwekers die vakmanschap willen erkennen en benutten binnen het bedrijf voor betere inzet van personeel.

Ondernemers met doorgroeiwensen

Ondernemers die medewerkers willen laten doorgroeien zonder lange opleidingstrajecten.



3.3 Flexibele roostering en werktijden

In deze activiteit wordt een aanpak ontwikkeld om te komen tot flexibele werktijdmodellen en roosters die beter aansluiten op de praktijk. Denk aan een jaarurenmodel waarbij werknemers flexibel kunnen werken, waarbij ze in drukke periodes meer uren maken en in rustige periodes minder, of aan zelfroostering waarbij medewerkers vrijwillig extra uren kunnen werken in drukke periodes. Zo ontstaat meer ruimte om werkpieken op te vangen met het bestaande team door het personeel in te zetten wanneer het écht nodig is, wat zorgt voor efficiënter personeelsinzet. De afspraken worden helder en werkbaar ingericht voor zowel medewerker als ondernemer.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Pieken opvangen:** Je kunt arbeidspieken beter opvangen zonder direct extra mensen in te huren.
- **Verhoogde inzetbaarheid:** De inzetbaarheid van deeltijdmedewerkers neemt toe.
- **Betere capaciteitsbenutting:** Je maakt beter gebruik van de capaciteit die in je team aanwezig is.
- **Minder stress:** Minder stress en noodoplossingen in drukke perioden
- **Meer continuïteit:** Meer continuïteit in de planning en uitvoering van het werk.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Vormen verkennen

Je denkt mee over welke vormen van flexibele roostering passen bij jouw bedrijf.

Modellen testen

Je test nieuwe werktijdmodellen, zoals een jaarurenmodel of zelfroostering.

Afspraken maken

Je maakt duidelijke afspraken met medewerkers over inzet en planning, met heldere richtlijnen over minimale en maximale werktijden.

Administratie inrichten

Je richt een efficiënte administratie in om gewerkte uren bij te houden en inzicht te krijgen in de voortgang.

Ervaringen delen

Je deelt ervaringen zodat de aanpak verder verbeterd kan worden.

Voor wie is deelname geschikt?

Seizoensgebonden bedrijven

Bedrijven met sterke seizoenspieken in werkdruk die hun werktijden over het hele jaar willen verdelen, waarbij drukke en rustige periodes elkaar kunnen compenseren.

Deeltijdwerkgevers

Kwekers met veel deeltijdmedewerkers die meer willen werken en meer flexibiliteit zoeken in hun planning.

Kostenbewuste ondernemers

Ondernemers die flexibiliteit willen vergroten zonder extra vaste lasten en hun medewerkers keuze en vrijheid willen gunnen in een win-winsituatie.



3.4 Skills-paspoorten

In deze activiteit worden digitale skills-paspoorten ontwikkeld en gebruikt om vast te leggen welke vaardigheden medewerkers hebben. Dit gaat niet alleen om hun huidige functie, maar ook om ervaring, certificaten en andere vaardigheden die zij in huis hebben. Zo wordt zichtbaar wat iemand kan en waar extra talent zit binnen het team. Het skills-paspoort helpt om medewerkers gericht in te zetten en te laten doorgroeien.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Beter overzicht:** Je krijgt beter overzicht van de vaardigheden en ervaring binnen je team.
- **Verborgene talenten:** Verborgene talenten worden zichtbaar en kunnen beter worden benut.
- **Interne doorgroei:** Medewerkers kunnen makkelijker intern doorgroeien of andere taken oppakken.
- **Slimmere verdeling:** Je kunt werk slimmer verdelen op basis van wat mensen écht kunnen.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Vaardigheden bepalen

Je helpt mee bepalen welke vaardigheden belangrijk zijn voor jouw bedrijf en sector.

Skills laten vastleggen

Je laat medewerkers hun skills vastleggen in het skills-paspoort.

Paspoorten gebruiken

Je gebruikt de skills-paspoorten bij planning, taakverdeling en ontwikkelgesprekken.

Ontwikkeling stimuleren

Je stimuleert medewerkers om hun vaardigheden verder te ontwikkelen.

Feedback geven

Je geeft feedback op het gebruik zodat het hulpmiddel praktisch blijft.

Voor wie is deelname geschikt?

Bedrijven met inzichtwens

Bedrijven die beter inzicht willen in wat medewerkers allemaal kunnen.

Kwekers met groeiwens

Kwekers die interne doorgroei en bredere inzetbaarheid willen stimuleren.

Slimme organisatoren

Ondernemers die werk slimmer willen organiseren met het team dat ze al hebben.



3.5 Interne leerroutes op de werkvloer

In deze activiteit ontwikkelen bedrijven duidelijke leerpaden op de werkvloer. Zo kunnen medewerkers stap voor stap doorgroeien naar een andere functie. Het leren gebeurt vooral in de praktijk: door mee te lopen met ervaren collega's, korte workshops te volgen en gerichte cursussen te doen. Zo leren medewerkers terwijl ze werken en groeien zij binnen enkele maanden door naar een volgende rol.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Doorgroei:** Medewerkers groeien door naar functies die nu lastig in te vullen zijn.
- **Kennis behouden:** Je bouwt kennis en ervaring op binnen je eigen bedrijf.
- **Bredere inzetbaarheid:** Medewerkers worden breder inzetbaar
- **Minder externe afhankelijkheid:** Minder afhankelijkheid van externe instroom of nieuwe aanwas.
- **Meer continuïteit:** Meer continuïteit doordat opvolging en doorgroei beter zijn geregeld.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Samenwerken en uitwisselen

Je werkt samen met andere ondernemers aan leerpaden en wisselt ervaringen uit.

Geschikte functies bepalen

Je bepaalt welke functies of taken binnen je bedrijf geschikt zijn voor doorgroei.

Begeleiding organiseren

Je overlegt met ervaren medewerkers over het begeleiden van collega's.

Voortgang volgen

Je volgt de voortgang en past het leerpad aan als dat nodig is.

Continue verbetering

Je evalueert regelmatig en verbetert de leerpaden op basis van ervaringen.

Voor wie is deelname geschikt?

Bedrijven met doorgroeiwensen

Bedrijven die medewerkers willen laten doorgroeien naar een andere rol.

Kennisbehoud-gerichte kwekers

Kwekers die kennis en vakmanschap binnen het bedrijf willen behouden.

Praktijkgerichte ondernemers

Ondernemers die leren willen combineren met werken, zonder lange opleidingstrajecten.



3.6 Loopbaanontwikkeling & interne mobiliteit

In deze activiteit werken bedrijven aan een aanpak voor (door)groei van medewerkers binnen het eigen bedrijf. Faciliteren van loopbaanontwikkeling door een cultuur en HR-beleid te creëren waarin groei en interne mobiliteit centraal staan. Dat betekent: regelmatig loopbaangesprekken voeren, laten zien welke stappen medewerkers kunnen zetten en interne functies eerst openstellen voor eigen mensen. Ook worden praktische hulpmiddelen getest om talenten en ambities beter in beeld te krijgen.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Gemotiveerde medewerkers:** Medewerkers blijven langer gemotiveerd.
- **Betere talentontwikkeling:** Je benut talent beter door mensen te laten doorgroeien naar passende rollen en hun vaardigheden verder te ontwikkelen.
- **Minder verloop:** Minder verloop en minder afhankelijkheid van nieuwe instroom.
- **Kostenbesparingen:** Interne mobiliteit zorgt voor een betere invulling van vacatures.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Cultuur en HR-beleid ontwikkelen

Je werkt mee aan een aanpak voor groei door cultuur en HR-beleid te ontwikkelen waarin doorgroei centraal staat.

Specifieke acties uitzetten

Je zet specifieke acties uit om de cultuur van loopbaanontwikkeling en interne mobiliteit te stimuleren.

Hulpmiddelen testen

Je test praktische hulpmiddelen om talenten en ambities van medewerkers beter in beeld te krijgen.

Feedback geven

Je geeft feedback over wat goed werkt bij loopbaanontwikkeling en wat beter kan in jouw bedrijf.

Ervaringen uitwisselen

Je wisselt ervaringen uit met andere ondernemers en leert van elkaars aanpak voor interne mobiliteit.

Voor wie is deelname geschikt?

Bedrijven die talent willen behouden

Bedrijven die medewerkers willen behouden en laten doorgroeien door betere ontwikkelingsmogelijkheden te bieden.

Kwekers met structuurbehoefte

Kwekers die meer structuur willen in gesprekken over ontwikkeling en toekomst van hun medewerkers.

Toekomstgerichte ondernemers

Ondernemers die hun HR-beleid toekomstbestendig willen maken met focus op loopbaanontwikkeling.



3.7 Technologie matching & scholing

In deze activiteit wordt geëxperimenteerd met digitale tools en AI-toepassingen die helpen bij het vinden, inzetten en ontwikkelen van onbenut potentieel. Denk aan slimme tools die inzicht geven in vaardigheden, helpen bij matching van mensen aan taken of ondersteunen bij leren en trainen. De technologie wordt niet los ingezet, maar als hulpmiddel binnen de andere activiteiten van Route 3. Het doel is om werving, inzet en scholing eenvoudiger en efficiënter te maken.

Wat levert het jou als ondernemer op?

- **Sneller inzicht:** Je krijgt sneller en efficiënter inzicht in werving, inzet en scholing door geautomatiseerde analyse van medewerkervaardigheden.
- **Toekomstbestendig:** Toekomstbestendig gebruik van tools die meegroeien met eisen.
- **Minder handmatig werk:** Automatisering vermindert de bestede tijd.

Wat doe je als ondernemer in deze activiteit?

Meedenken over technologie

Je denkt mee over waar technologie kan helpen bij matching en scholing in jouw bedrijf.

Digitale tools testen

Je test (lichte) digitale tools of toepassingen in de praktijk.

Feedback geven

Je geeft feedback over wat wel en niet werkt in de dagelijkse praktijk.

Ervaringen delen

Je deelt ervaringen zodat tools praktisch en werkbaar blijven voor de sector.

Implementatie ondersteunen

Je helpt bij het verfijnen van technologische oplossingen voor bredere toepassing.

Voor wie is deelname geschikt?

Efficiencyzoekende bedrijven

Bedrijven die HR-werk efficiënter en met minder mankracht willen organiseren.

Innovatieve kwekers

Kwekers die werving, planning of scholing slimmer willen organiseren.

Technologie-gedreven ondernemers

Ondernemers die technologie willen inzetten als hulpmiddel voor personeelsontwikkeling.

HCA Deelnameformulier

Dit is het Human Capital Agenda deelnameformulier. Hier kun je aangeven op welke HCA-activiteiten jouw organisatie wil bijdragen. Geef voor elke activiteit aan op welk niveau van betrokkenheid je wil deelnemen (koploper, deelnemer of oriëntatie)

Naam:

Organisatie:

Telefoonnummer:

Route 1: Leven Lang Ontwikkelen

Deze route richt zich op het faciliteren van continue ontwikkeling en leren voor alle werknemers, met speciale aandacht voor toegankelijkheid en praktische toepasbaarheid.

1.1 Praktijkgerichte leeromgevingen

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

1.2 Structurele LLO-programma's

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

1.3 Bedrijfsinterne scholing en HR

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

1.4 Toegankelijke bijscholing voor moeilijk lerenden

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

1.5 Omscholing van technisch talent

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

Route 2: Samenwerking & Innovatie

Deze route stimuleert samenwerking tussen bedrijven, kennisinstellingen en overheid om innovatieve oplossingen te ontwikkelen voor human capital uitdagingen.

2.1 Triple helix platform

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

2.2 Gedeelde flexibele arbeid

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

2.3 Werkgeverschap & HR-innovaties

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

2.4 Campus- en fieldlabvorming

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

Route 3: Duurzame Inzetbaarheid

Deze route focust op het bevorderen van langdurige en gezonde inzetbaarheid van werknemers door middel van persoonlijke ontwikkeling en flexibele werkvormen.

3.1 Coaching en begeleiding

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

3.2 EVC

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

3.3 Flexibele roostering en werktijden

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

3.4 Skills-paspoorten

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

3.5 Interne leerroutes

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

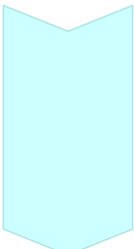
3.6 Loopbaanontwikkeling & mobiliteit

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

3.7 Technologie voor matching & scholing

☐ Koploper | ☐ Deelnemer | ☐ Oriëntatie

Meedoen of vragen? Neem contact op met:

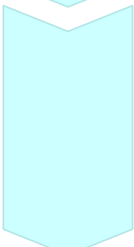


Harry Stamps

Relatiemanager HCA

h.stamps@greenportboskoop.nl

06-22374152

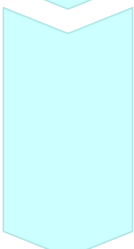


Maarten Prins

Programmamanager Greenport Duin- en Bollenstreek

maarten@greenportdb.nl

06-10715559



Leonie Koerhuis

Programmamanager HCA

l.koerhuis@managemindgroup.nl

06-47104887