



**KATA
PULT**

next level
connection

Toolbox
metrolijn
methode

1 Wat is de metrolijn methode?





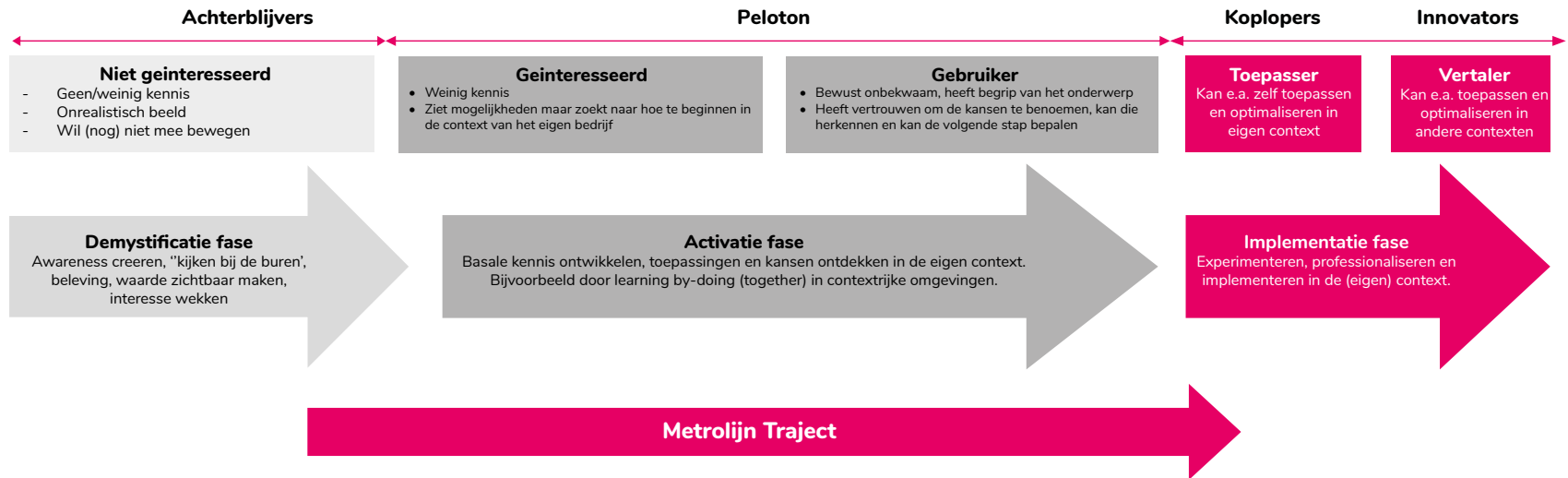
Wat is het?

Naast een visueel model is de metrolijn methode vooral een aanpak om in co-creatie, skills en vraaggedreven (LLO) ontwikkel- en innovatietrajecten te ontwikkelen. Bij vraaggedreven werken vormen de vraag, ambitie en behoefte van het bedrijf het uitgangspunt en worden oplossingsrichtingen vanuit actuele maatschappelijke en technologische ontwikkelingen aangereikt. De metrolijn methode is ontwikkeld om (mkb)-bedrijven te ondersteunen de knowing-doing gap te dichten. Van ik heb een uitdaging of ik wil mijn bedrijf ontwikkelen naar concrete en direct toepasbare interventies in de eigen praktijk. De metrolijn helpt om de benodigde skills te ontwikkelen om hier als bedrijf invulling aan te geven.

Voor wie is het?

De metrolijn methode is bijzonder geschikt voor de activatiefase van het peloton (zie afbeelding). In bijzonder voor grotere (transitie)vraagstukken binnen learning communities, bedrijfsclusters en andere samenwerkingen van bedrijven en opleiders. Peloton bedrijven hebben wel interesse in een bepaalde ontwikkeling maar weten niet hoe te starten, hoe hun mensen mee te nemen of zullen eerst de toegevoegde waarde willen (h)erkennen voor hun eigen praktijk.

Zij hebben behoefte aan ondersteuning bij de vertaling van een ontwikkeling, kans of technologie naar hun eigen praktijk. Voor hen is van belang in welke behoefte of ambitie van het bedrijf een bepaalde ontwikkeling voorziet, waar en hoe te starten, hoe je mensen hierin mee kunt nemen en met welke partijen zij de volgende stap kunnen zetten.



Hoe werkt het?

De metrolijn is een integrale aanpak waarbij medewerkers uit alle lagen van het bedrijf worden betrokken en de benodigde kennis en vaardigheden ontwikkelen. Met het doorlopen van een metrolijn verkrijgt een bedrijf inzicht in de waarde van een (technologische) ontwikkeling voor zijn bedrijf, waar binnen het bedrijf het eerste haakje is om te beginnen, wat de impact daarvan is op de vaardigheden van alle medewerkers, wat de volgende stap is en met wie die kan worden gezet. Na de metrolijn worden zij doorgeleid naar een passende verdiepende opleiding, training, een experimenttraject (met studenten) of een implementatietraject met een solution provider.

Door deze aanpak worden medewerkers vroegtijdig betrokken bij de ontwikkeling van het bedrijf en krijgen zij inzicht in welke kennis en vaardigheden relevant zijn, waarom dat zo is en hoe en bij welke opleider deze kennis en vaardigheden ontwikkeld kunnen worden. Het helpt bedrijven bovendien een belangrijke vraag te beantwoorden: hoe neem ik mijn mensen mee?



Voorbeeld: Produceren met minder grondstoffen

Voor bedrijven die ambitie hebben om te werken aan minder grondstofgebruik kan een techniek als 3D printen uitkomst bieden. Bijvoorbeeld een metrolijn voor productieleders waar hij of zij de toepasbaarheid ontdekt binnen het productieproces. In een parallelle metrolijn kan de operator ervaring opdoen met het werken met een 3D printer. Met die kennis en vaardigheden kan het bedrijf vervolgens een weloverwogen keuze maken hoe en waar het eerste haakje is om te starten. Vervolgens kunnen zij de juiste vraag neerleggen bij een solution provider en kunnen betrokken operators een verdiepende training gaan volgen. Door de operators vroegtijdig te betrekken zien en ervaren zij de toegevoegde waarde, hebben zij inspraak en zullen zij sneller geneigd zijn de relevante 3D print vaardigheden eigen te maken.

2 Stappenplan metrolijn methode



Aan de slag

Voor je met de metrolijn aan de slag gaat is het van belang een team met kernpartners vorm te geven. We raden aan om opleiders, koplopers en regionale innovatielabs te betrekken. Om te bepalen of je alle relevante spelers aan boord hebt, kun je gebruikmaken van een 'Ecosysteem Map'. Daarop kun je met je huidige partners alle benodigde sleutelspelers in kaart brengen. Formeer een kernteam met de belangrijkste sleutelspelers uit jouw regio en ga vervolgens aan de slag met de ontwikkelcyclus.

De ontwikkel- en kwaliteitscyclus stelt je in staat om realistische, actuele én hoogwaardige metrolijnen te ontwikkelen die in een korte cyclus kunnen worden doorlopen en bijgesteld. De ontwikkelcyclus doorloopt de volgende 6 stappen:

1. **Bepalen van de waardepropositie**
2. **Ontwerpen van de leeruitkomsten en skillsmapping**
3. **Ontwerpen van de metrokaart**
4. **Uitvoeren van de metrolijnen**
5. **Valideren en erkennen van skills**
6. **Evaluatie en opvolging**

Vooraf aan deze stappen zit het betrekken van bedrijven. Eigenaarschap van bedrijven is van groot belang voor een succesvolle metrolijn.

Tools bij deze stap

 **Ecosysteem map**

Voorbeeld: Metrokaart ontwikkelen van een leercultuur

Veel bedrijven willen werken aan aantrekkelijk werkgeverschap, de ontwikkeling van mensen en het boeien en binden van mensen, ofwel een leercultuur. Maar zij zoeken naar handvaten hoe hieraan te beginnen in hun eigen context. Een metrolijn voor HR-medewerkers kan helpen om een bedrijfsopleidingsplan op te stellen om hiervoor een fundament te leggen. Parallel aan deze metrolijn kunnen directie en teamleiders meegenomen worden in hun rol van leiderschap in een leercultuur. Door de gehele metrokaart samen met de bedrijven te ontwikkelen kan de focus worden gelegd op aspecten die het bedrijf nog moet ontwikkelen i.r.t. leercultuur. Onderwerpen die het bedrijf al goed op orde heeft kunnen zo achterwege worden gelaten. Daarmee kan het bedrijf een vliegende start maken in het ontwikkelen van een leercultuur.

Bedrijven betrekken

Bij de metrolijn methode werk je vanuit de behoefte, ambitie en/of de 'gevoelde pijn' van bedrijven. Tijdens het de metrolijn worden kennis en vaardigheden van passende (technologische) oplossingen aangeboden om hier als bedrijf invulling aan te geven. Door de behoefte en ambitie van de bedrijven centraal te stellen en hen actief te betrekken bij het ontwerp ontstaat gedeeld eigenaarschap. Werken vanuit gedeeld eigenaarschap en een gedeelde ambitie verzekert je van deelnemers op moment dat het tijd is om de metrolijn daadwerkelijk te gaan uitvoeren.

Ga 'koffiedrinken' en investeer in de relatie

Bedrijven betrekken en gedeeld eigenaarschap creëren begint met een vertrouwensband opbouwen. Bijvoorbeeld met de ondernemer en/of andere belangrijke decisionmakers binnen de bedrijven. Het helpt om dit vanuit een zo onafhankelijk mogelijke rol te doen. Verdiep je in wat de ondernemer en de onderneming bezighoudt, wat zijn uitdagingen zijn en waar zij trots op zijn.

Zet een learning community op

Het instrument learning communities biedt een mooie basis om bedrijven, opleiders en andere partijen met vergelijkbare ambities en behoeften te verbinden. Vanuit een learning community kun je de metrolijn methode inzetten om die ambities samen te vertalen naar concrete interventies. Waarbij de bedrijven met en van elkaar leren. Bekijk ook onze starterskit learning communities als je dit instrument wilt inzetten.

Tips voor deze stap:

- Blijf niet in je eigen kantoor of dat van de directeur zitten, vraag of je mag kijken op de werkvloer krijg gevoel bij de praktijk van het bedrijf, de mensen en het product dat zij maken.
- Ga zo snel mogelijk samen aan de slag, kun je op korte termijn al iets betekenen?
- Probeer bedrijven met een vergelijkbare ambitie en behoefte te koppelen en stel samen een manifest op wat alle partijen ondertekenen.
- Beweeg mee met de dynamiek van het mkb en blijf alert op de veranderende behoefte.
- Wees de haarlemmerolie – een tolk – een aanjager en een volhouder.
- Deel en vier de successen bij elke kans daartoe, hijs bedrijven op het podium en creëer een gevoel van 'daar wil ik ook bij zijn'.

Tools bij deze stap

- 🔗 [Masterclass vergroot je meerwaarde voor het mkb](#)
- 🔗 [Starterskit Learning Communities](#)

Stap 1 – Bepalen van de waardepropositie

In deze stap inventariseer je de actuele vraagstukken, uitdagingen en gedeelde ambities van de bedrijven en vertaal je deze naar een waardepropositie voor jouw metrokaart.

Inventariseer de gedeelde ambitie & vraagstukken

Organiseer een workshop of houdt interviews waarin je globaal in kaart brengt wat de bedrijven helpt, wat hen tegenhoudt en waar hun grootste uitdagingen liggen. Formuleer vervolgens de vraagstukken in 'Hoe kunnen we ...' vragen. Je kunt het Zeilboot-canvas gebruiken om hier structuur aan te geven.

Inleven in je klant

Om diepgaand inzicht te krijgen in de behoeften, pijnpunten en gewenste voordelen van de ondernemer of een andere sleutelspeler kun je de Empath Map gebruiken. Dit instrument helpt je te begrijpen wat de ondernemer zegt, denkt, doet en voelt. Dit inzicht stelt je in staat om de metrolijn beter af te stemmen op de werkelijke behoeften en verwachtingen.

Tools bij deze stap

- 🔗 Zeilboot canvas
- 🔗 Empathy map
- 🔗 Value proposition canvas
- 🔗 Metrolijn canvas

De waardepropositie ontwerpen

Het doel van de metrolijnmethode is het bieden van toegevoegde waarde. Gebruik de resultaten uit de vorige stap (Empathy Map) en pas deze toe op het Value Proposition Canvas. Vertaal deze naar de gewenste pijnverzachters, voordelen en resultaten (producten) die jouw metrolijn moet gaan bieden, dit wordt de waardepropositie. Je vult de Value Proposition Canvas in met een interactieve sessie met je kernpartners,

Bepaal de benodigde actoren, doelen en gewenste reactie

Bij het bepalen van de juiste doelgroepen is het goed te raden te gaan bij koplopers. Bevraag hen wie de belangrijkste actoren binnen die bedrijven waren bij de implementatie en wat hadden zij (achteraf) nodig hadden? Denk bijvoorbeeld aan een ondernemer die meegenomen wil worden in de business case, een medewerker die behoefte heeft aan ervaring opdoen en een engineer die een technische roadmap nodig heeft. Dit zijn voorbeelden van doelen die je per doelgroep met de metrolijn kunt bereiken.

De combinatie van een doel en de doelgroep vormt een metrolijn en per metrolijn vul je het Metrolijn Canvas in. Te beginnen met de waardepropositie, doelgroep en het doel. Denk ook na over de gewenste reactie na het doorlopen van de metrolijn. Wat wil je dat iemand na de metrolijn gaat doen? Ook dat heeft invloed op de uiteindelijke leeruitkomsten voor je metrolijn.

Stap 2 - Ontwerpen van de leeruitkomsten

In deze stap ga je per metrolijn de leeruitkomsten ontwerpen voor de waardepropositie en doelen. Leeruitkomsten zijn specifieke, meetbare doelen die aangeven wat lerende aan het einde van een metrolijn moeten weten, kunnen of begrijpen. Ze zijn concreet geformuleerd en richten zich op de kennis en vaardigheden die behaald moeten worden.

Bepalen leeruitkomsten met koplopers

Samen met de koplopers kun je de benodigde leeruitkomsten ophalen. Wat moet iemand weten, kunnen en kennen om het gestelde doel voor de metrolijn te kunnen bereiken. Goede leeruitkomsten zijn specifiek, meetbaar, haalbaar, relevant en tijdgebonden (SMART). Ze vormen de basis voor het ontwerp en de evaluatie van metrolijnen.

Gebruik voor het SMART beschrijven van gewenste leeruitkomsten de volgende richtlijnen:

- **Specifiek en Concreet:**
Leeruitkomsten moeten duidelijk en specifiek zijn. Gebruik actieve werkwoorden om te beschrijven wat de deelnemers aan het einde van de metrolijn moeten kunnen, kennen en doen. Actiewerkwoorden uit Bloom's Taxonomie zoals "toepassen", "analyseren" en "creëren" kunnen hierbij helpen.
- **Meetbaar:**
Definieer hoe de vaardigheid of competentie gemeten zal worden. Dit kan door het gebruik van rubrics, toetsen of specifieke criteria die aangeven wanneer de vaardigheid is behaald. Hierdoor kan objectief worden vastgesteld of de leeruitkomst is bereikt.
- **Haalbaar en relevant:**
Leeruitkomsten moeten aansluiten bij de behoeften van de deelnemers en haalbaar zijn binnen de beschikbare tijd en middelen. Ze moeten bijdragen aan de professionele ontwikkeling en de waardepropositie en het doel van de metrolijn.
- **Tijdgebonden:**
Geef een tijds kader waarbinnen de vaardigheid of competentie moet worden ontwikkeld en beoordeeld. Dit helpt bij het structureren van het leerproces en het stellen van duidelijke verwachtingen.

Tools bij deze stap

 [Competent NL](#)

Validatie leeruitkomsten bij experts

Nadat de leeruitkomsten zijn geformuleerd, is het cruciaal om deze te valideren bij experts. De betrokkenheid van experts zorgt ervoor dat de leeruitkomsten niet alleen theoretisch goed klinken, maar ook praktijkgericht, relevant en toepasbaar zijn binnen de specifieke sector of industrie. Zij kunnen beoordelen of de geformuleerde leeruitkomsten daadwerkelijk de vaardigheden en competenties weerspiegelen die nodig zijn. De validatie kan plaatsvinden door middel van workshops of interviews met de experts.

Skills mapping

Nadat leeruitkomsten zijn vastgesteld, is het behulpzaam om deze als vaardigheden (skills) te beschrijven. Hiervoor maken we gebruik van gestructureerde en gevalideerde hulpmiddelen zoals erkende skills-taxonomieën en standaarden. Door taxonomieën en beroeps- en industriestandaarden te gebruiken, zorgen we ervoor dat onze beschrijvingen aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt en voldoen aan de kwaliteitseisen van verschillende sectoren.

Tools bij deze stap

- 🔗 ESCO (EU)
- 🔗 O*net (VS)
- 🔗 Beroeps- en industriestandaarden
- 🔗 Taxonomie van Bloom
- 🔗 Metrolijn canvas
- 🔗 Skills profielcanvas
- 🔗 Voorbeeld leeruitkomsten en skills



Tips voor deze stap:

- **Maak het niet te groot**
Check en valideer of bepaalde onderwerpen van toegevoegde waarde zijn om het uiteindelijke doel en gewenste reactie te bereiken, maak het niet te groot.
- **Zorg voor flexibiliteit**
Houdt er ook rekening mee dat stations overgeslagen kunnen worden als de betreffende leeruitkomsten voor de deelnemer (nu) niet nodig zijn.
- **Voorkom 'scope creep'**
Laat je niet te snel verleiden tot uitgebreider aanbod of z.g.n. 'scope creep' waarbij op ingeven van experts steeds weer een paar onderwerpen worden toegevoegd. Vraag jezelf continue af of en op welke manier dit bijdraagt aan het vastgestelde doel per metrolijn en de bijbehorende leeruitkomsten.

Stap 3 - Ontwerpen van de metrokaart

De metrolijn en uiteindelijke metrokaart biedt een gestructureerde manier om een ontwikkel interventie voor een bedrijf te visualiseren. In deze stap ga je een coherente en effectieve serie workshops creëren – de ‘metrolijn’ en die samenbrengen op de metrokaart.

Ontwerpen van metrolijnen

Neem per metrolijn de leeruitkomsten als basis en deel ze in één of meerdere stations in die elkaar logisch opvolgen. Een metrolijn bestaat doorgaans uit 4 tot 8 stations van 2 tot 8 uur en kan bijvoorbeeld deze drie fasen doorlopen:

1. Inspiratie (hoe kan het mij helpen)
2. Vertrouwd raken en begripsvorming (wat is het wel en niet)
3. Vertaling naar eigen context (hoe, met wie en waar kan ik starten)

Denk ook na over passende werkvormen voor je doel en doelgroep, worden het workshops, experiences, e-learnings of een ander type stations. Bekijk ook de richtlijnen voor een metrolijn voor meer tips voor een goede metrolijn.

Tools bij deze stap

- [Metrolijn canvas](#)
- [Metrolijn planner](#)
- [Metrokaart Design Studio](#)
- [Handleiding Metrokaart Design Studio](#)
- [Richtlijnen metrolijn](#)
- [Richtlijnen metrokaart](#)
- [Leven lang ontwikkelen tool van Katapult](#)

Ontwerpen van de metrokaart

Zodra je voor elke metrolijn de stations en volgorde hebt bepaald kun je deze gaan plotten op de metrokaart. Gebruik hiervoor de metrolijn design tool. Het kan voorkomen dat hetzelfde station op meerdere lijnen voorkomt. Dit worden stations waar doelgroepen elkaar ontmoeten en samenwerken. Op deze punten kun je de lijnen verbinden d.m.v. een koppeling station. Zo'n station kan ook een moment zijn om weer nieuwe verdiepende of verbredende lijnen voor de doelgroep te laten vertrekken.

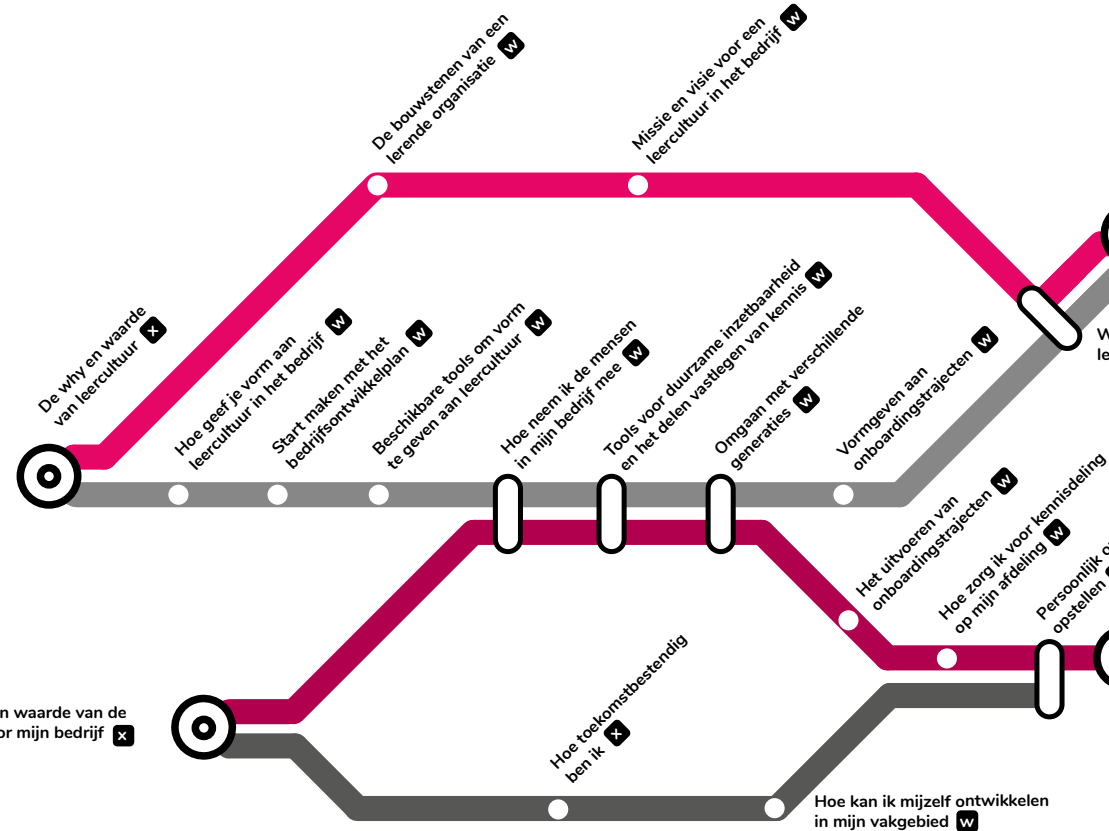
Betrekken van kennispartners

Met de metrokaart in de hand weet je welke metrolijnen je gaat aanbieden, wat de volgorde is en welke leeruitkomsten nodig zijn. Dit is je leidraad bij het selecteren van passend aanbod en uiteindelijk invullen van de verschillende stations. Er is meestal ruim voldoende aanbod bij (semi)publieke of private opleiders, leveranciers en andere kennisinstellingen. Bepaal de meest relevante kernpartners voor het onderwerp. Ga ook te raden bij O&O fondsen en brancheverenigingen welk aanbod zij al hebben en/of vergoed wordt. Een metrolijn hoeft niet door één kennispartner te worden uitgevoerd, vaak is het krachtiger om meerdere partners met elk hun expertise te combineren. Gebruik de metrolijn planner tool om je keuzes vast te leggen.

Tips voor deze stap:

- **Zorg voor consistentie op vorm en inhoud**
In een metrolijn met meerdere kennispartners is het handig om samen een werkgroep vormen. Zo borg je naar de deelnemer dat een en ander op elkaar aansluit en toewerkt naar hetzelfde einddoel.
- **Verdiep je in de leerstijl van je doelgroep**
Een groot deel van het succes wordt bepaald door de wijze waarop je de stations uitvoert. Verdiep je in de leerstijl van de beoogde doelgroep, hoe leren zij (het liefst), welke eisen stelt dat aan de trainer, didactiek en de leeromgeving? Benut bijvoorbeeld de groene persona's om een beeld te krijgen van diverse leerstijlen van specifieke doelgroepen.
- **Start vroeg met lijnen voor medewerkers**
Start niet pas op het eind met metrolijnen voor medewerkers maar betrek hen juist vroeg en geef de medewerker (via de metrolijn) ruimte voor meedenken en input.

Het waarom en waarde van de leercultuur voor mijn bedrijf **x**



Stap 4 - Uitvoeren van de metrolijn

In deze stap ga je de metrolijnen plannen, deelnemers werven en de metrolijn uitvoeren. Waarbij de deelnemers in verschillende workshops de reis maken langs alle stations en zich de bijbehorende vaardigheden eigen maken. Voor het documenteren en plannen van de metrolijn kun je gebruikmaken van de metrolijn planner tool.

Bij het uitvoeren van een station is het goed de volgende stappen in acht te nemen:

1. **Communicatie**

Zorg dat je goed en helder communiceert naar je deelnemers, waar moeten ze zijn en wat moeten ze vooraf hebben gedaan en/ of meenemen. We raden aan om een workshop één of twee weken vooraf aan te kondigen en een dag van tevoren nog een reminder te sturen.

2. **Vorbereiding uitvoering**

Zorg dat je alle benodigde materialen en middelen klaar hebt staan. Dit omvat onder meer de leermaterialen, technologische hulpmiddelen en eventuele praktische voorzieningen zoals ruimtes of apparatuur.

Tools bij deze stap

- 🔗 [Metrokaart ontwerpdocument \(Word / digitaal\)](#)
- 🔗 [Tips and tricks uitvoering station](#)
- 🔗 [Voorbeeld aanmeldformulier](#)
- 🔗 [Groene Persona's](#)

3. **Veilige en contextrijke leeromgeving**

Zorg voor een contextrijke omgeving waar deelnemers veilig kunnen werken, zich op hun gemak voelen en bereid zijn om vragen te stellen, fouten te maken en van elkaar te leren. Dit vergemakkelijkt het leerproces en bevordert interactie.

4. **Flexibiliteit**

Hoewel je een gedetailleerd plan hebt, blijf responsief. Pas je aan op de behoeften van de groep, stel bij waar nodig en zorg voor voldoende rustmomenten.

5. **Voortdurende Evaluatie**

Wees, naast de geplande evaluatiemomenten, alert op directe feedback tijdens de sessies. Eindig sessies met een 'retrospective' waarbij je terugkijkt op de sessie, wat ging goed en wat kan de volgende keer (nog) beter. Leer van elk moment.

6. **Betrek de Deelnemers**

Laat deelnemers regelmatig reflecteren op wat ze hebben geleerd en hoe ze de nieuwe vaardigheden in de praktijk kunnen brengen. Moedig ze aan om hun leerervaringen te delen.

Stap 5 - Valideren en erkennen van skills

In deze stap ga je ontwikkelde kennis en vaardigheden (skills) valideren en erkennen. Het erkennen van ontwikkeling zorgt ervoor dat de deelnemers aan kunnen tonen dat ze bepaalde skills in huis hebben.

Valideren middels rubrics

Rubrics zijn een waardevol hulpmiddel bij het valideren van leeruitkomsten van een metrolijn. Ze bieden een gestructureerde en transparante manier om vaardigheden en leeruitkomsten te evalueren. Ze helpen bij het objectief en consistent beoordelen van prestaties, waardoor zowel de beoordelaars als de beoordeelde duidelijk inzicht krijgen in de verwachtingen en resultaten.

Hoe zijn rubrics opgebouwd?

Rubrics bestaan uit drie hoofdcomponenten:

- Criteria: De specifieke aspecten van de prestatie die worden beoordeeld.

Tools bij deze stap

- [Voorbeeld rubrics](#)
- [Overzicht certificeringsvormen](#)
- [Instructie gebruik open badges en voorbeeld](#)
- [Tips and tricks aan de slag met digitaal certificeren](#)
- [MBO certificeringsvormen](#)
- [Surf Microcredentials pagina](#)
- [NPULS Microcredentials](#)

- Prestatielevels: Verschillende niveaus van bekwaamheid, zoals beginner, gevorderd en expert.
- Beschrijving: Gedetailleerde beschrijvingen van wat elke prestatielevel inhoudt voor elk criterium.

Samenstellen van een goede rubric

1. Identificeer de criteria: Bepaal welke vaardigheden en competenties beoordeeld moeten worden.
2. Definieer prestatielevels: Creëer duidelijke en betekenisvolle niveaus van prestatie.
3. Beschrijf het prestatielevel: Schrijf specifieke en gedetailleerde beschrijvingen voor elk prestatielevel binnen elk criterium.

Door rubrics te gebruiken, kun je objectief vaardigheden en kennis valideren, gerichte feedback bieden en de metrolijn continue verbeteren.

Certificeren

Er zijn verschillende opties om de prestatie van de deelnemers te erkennen middels een certificaat. Je kunt kiezen voor een papieren certificaat of een PDF-bestand. Daarnaast zijn er digitale credentials zoals open badges, die een specifieke vaardigheid, prestatie of leeruitkomst digitaal erkennen. Het voordeel van open badges is dat de leerprestatie rijk beschreven kan worden en digitaal in de badge is opgeslagen. Microcredentials zijn een specifieke vorm van open badges en certificeren vaak kortere opleidingstrajecten vanuit onderwijsinstellingen. Open badges (microcredentials) kunnen worden opgeslagen in een open badge paspoort, ook wel skillspaspoort genoemd. Bekijk ons overzicht van certificeringsvormen voor toelichting en tips en tricks in de keuze en het toepassen van elk van deze vormen.

Stap 6 - Evaluatie & borging

Evaluatie

Nadat de metrolijn is doorlopen, is het essentieel om te evalueren of het de verwachte resultaten heeft opgeleverd. Hierbij verzamelen we feedback van deelnemers en kernpartners met behulp van evaluatieformulieren en feedbacksessies. We analyseren of de gestelde leeruitkomsten zijn behaald en of de bedrijfsdoelstellingen zijn bereikt.

Tools voor evaluatie

- Evaluatieformulieren ingevuld door deelnemers.
- Feedbacksessies met kernpartners.



Tools bij deze stap

- 🔗 [Voorbeeld evaluatieformulier deelnemers](#)
- 🔗 [Starterskit Learning Communities](#)
- 🔗 [Tools voor vormen van een PPS](#)
- 🔗 [Starterskit Learning Communities](#)

Verbreden en verdiepen

Bij de metrolijn draait het om korte, contextrijke trajecten, ontworpen om deelnemers op een hands-on manier te activeren. Hoewel de metrolijnen een solide basis bieden, is voor de werkelijke implementatie in organisatie, vaak diepgaandere en uitgebreidere kennis vereist. Vervolgopleidingen aangeboden door kennispartners kunnen hier naadloos op aansluiten, om zo een brug te vormen tussen kennismaking en echte praktische implementatie. Daarnaast kunnen partners uit het netwerk, zoals de innovatielabs en solution providers bedrijven ondersteuning bieden bij de implementatie. Zorg altijd voor opvolging. Niets is demotiverender dan enthousiast zijn blijkt dat er geen passend vervolg kan worden geboden.

Opvolging en borging

Als opvolging van een metrolijn kun je een learning community vormen met de betrokken bedrijven en kernpartners. Deze community kan het delen van geleerde lessen faciliteren en continue feedback en gezamenlijke verbetering borgen. Het borgen van de lesmaterialen, vervolgfinanciering en verdere opvolging kun je het beste doen door gezamenlijk een academy te vormen onder een publiek private samenwerking. Bekijk ook onze tools voor het vormen van een PPS of onze starterskit voor learning communities.

3 Voorbeelden uit de praktijk





Innovatie cluster Noordoostpolder

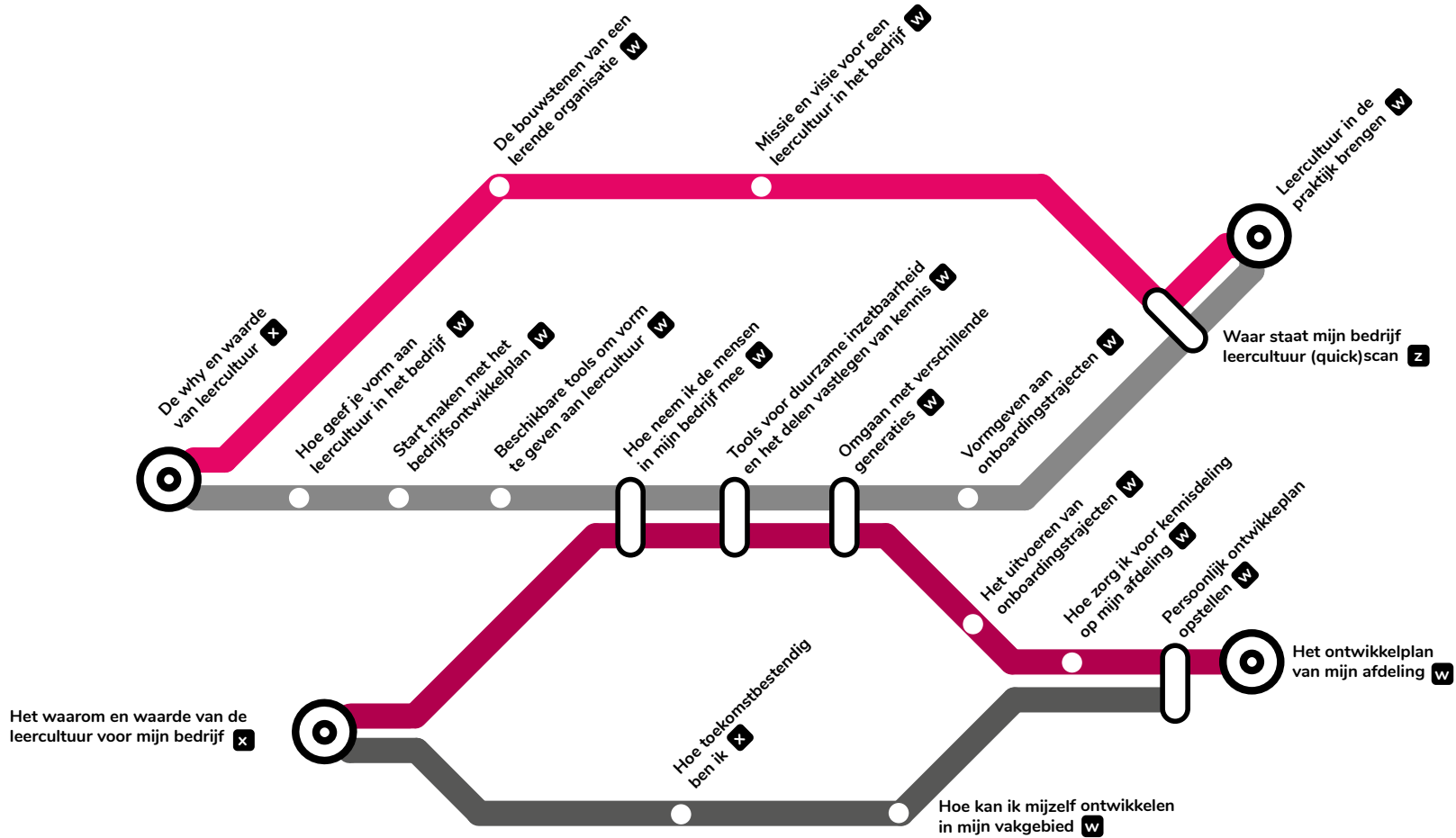
Metrokaart leercultuur Innovatiecluster Noordoostpolder

De 9 bedrijven aangesloten bij het Innovatiecluster Noordoostpolder, allen gevestigd in Noordelijk Flevoland zijn zich bewust van het menselijk kapitaal in de bedrijven. De bedrijven onderschrijven dat samenwerking, aantrekkelijk werkgeverschap en continue ontwikkeling van mensen essentieel is en dat daarmee de ontwikkeling binnen de bedrijven continue door kan gaan.

De metrokaart 'implementeren en borgen van leercultuur' is ontwikkeld in een drietal bijeenkomsten met de bedrijven waar met HR-professionals, directie, teamleiders en de medewerkers de gezamenlijke behoefte en kennis op leercultuur in kaart is gebracht. Deze inzichten zijn getoetst bij experts op leercultuur van hogescholen, brancheverenigingen en adviespartijen. Op basis daarvan zijn 4 metrolijnen vormgegeven.

In de rode lijn krijgt de directie inzicht in zijn/haar rol bij een leercultuur. De oranje lijn helpt de HR-professional een bedrijfsopleidingsplan op te stellen. In de blauwe lijn zet de teamleider een afdeling ontwikkelplan op en in de groene lijn ontwikkelt de medewerker inzicht in zijn eigen toekomstbestendigheid.

Bij het afsluiten van de metrokaart wordt een leercultuurscan ingezet om te toetsen of de ambities van het bedrijf aansluiten bij de praktijk. Als allerlaatste stap wordt vervolgens bepaald welke vervolginventies nodig zijn en met wie die kunnen worden vormgegeven om zo leercultuur echt te borgen in de organisatie.



Metrolijnen op deze kaart

Aan de slag met leercultuur in het bedrijf

Implementeren en borgen van leercultuur

Aan de slag met leren en innoveren op de afdeling

Hoe kan ik mij ontwikkelen in mijn werk

DGA en directie

HR medewerkers

Team- en afdelingsleiders

Medewerkers van maakbedrijven

Legenda

- x** Experience
- w** Workshop
- z** Zelfstandig
- e** E-learning



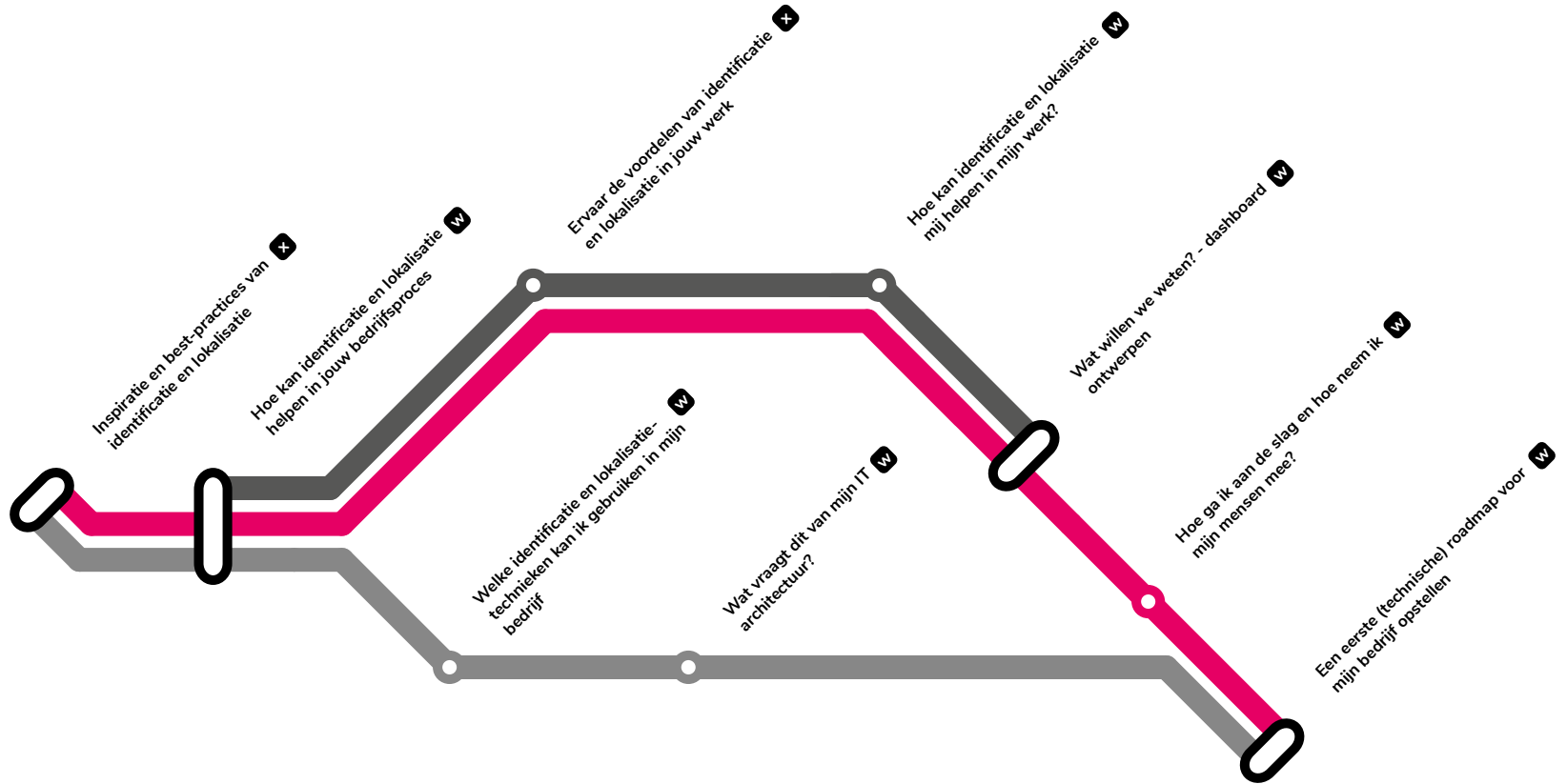
Metrokaart Identificatie en Lokalisatie

De metrokaart 'Aan de slag met identificatie en lokalisatie' is ontwikkeld onder het Capability Booster project van het NXTGEN Hightech groeifonds programma. Doel van dit project is om mkb bedrijven op weg te helpen om geavanceerde technologieën vanuit het NXTGEN Hightech programma te kunnen adopteren.

Één van de aspecten die hiervoor relevant is, is het kunnen identificeren van producten, onderdelen en machines binnen een fabriek. Tegelijk is dit ook een vraag waar veel bedrijven tegenaan lopen, hoe krijg ik een actueel overzicht wat de status van producten in mijn productieproces is, waar en/of er voldoende onderdelen zijn en wat er met een product tijdens de productie (door wie) gebeurt.

In een brainstormsessie met koplopers is bij het ontwerp vastgesteld dat de belangrijkste actoren binnen bedrijven hiervoor zijn: de productiemanager, de (it) procesengineer en de operator. Waarbij de productiemanager de toegevoegde waarde van identificatie en lokalisatie voor zijn productielijn ontdekt, de operator hands-on ervaring ontwikkelt en de (it) procesengineer inzicht krijgt in de technische eisen voor de (it) infrastructuur van het bedrijf.

Alle lijnen werken toe naar het einddoel om voor het eigen bedrijf een (technische)roadmap voor de implementatie van een identificatie en lokalisatiesysteem te ontwikkelen. Vervolgens krijgt het bedrijf handvaten aangereikt om de volgende stap te kunnen zetten met een solutionprovider en/of verdere kennis te ontwikkelen in een vervolgopleiding.



Metrolijnen op deze kaart

Ontdek de mogelijkheden van identificatie en lokalisatie voor jouw bedrijf

Productiemangers

Aan de slag met de technische implementatie van identificatie en lokalisatie

Procesengineers & IT engineers

Ontdek de waarde van identificatie en lokalisatie voor jouw werk

Operators, assemblage- en logistiekmedewerkers

Legenda

- Experience
- Workshop
- Online bijeenkomst
- E-learning



Horti Academy

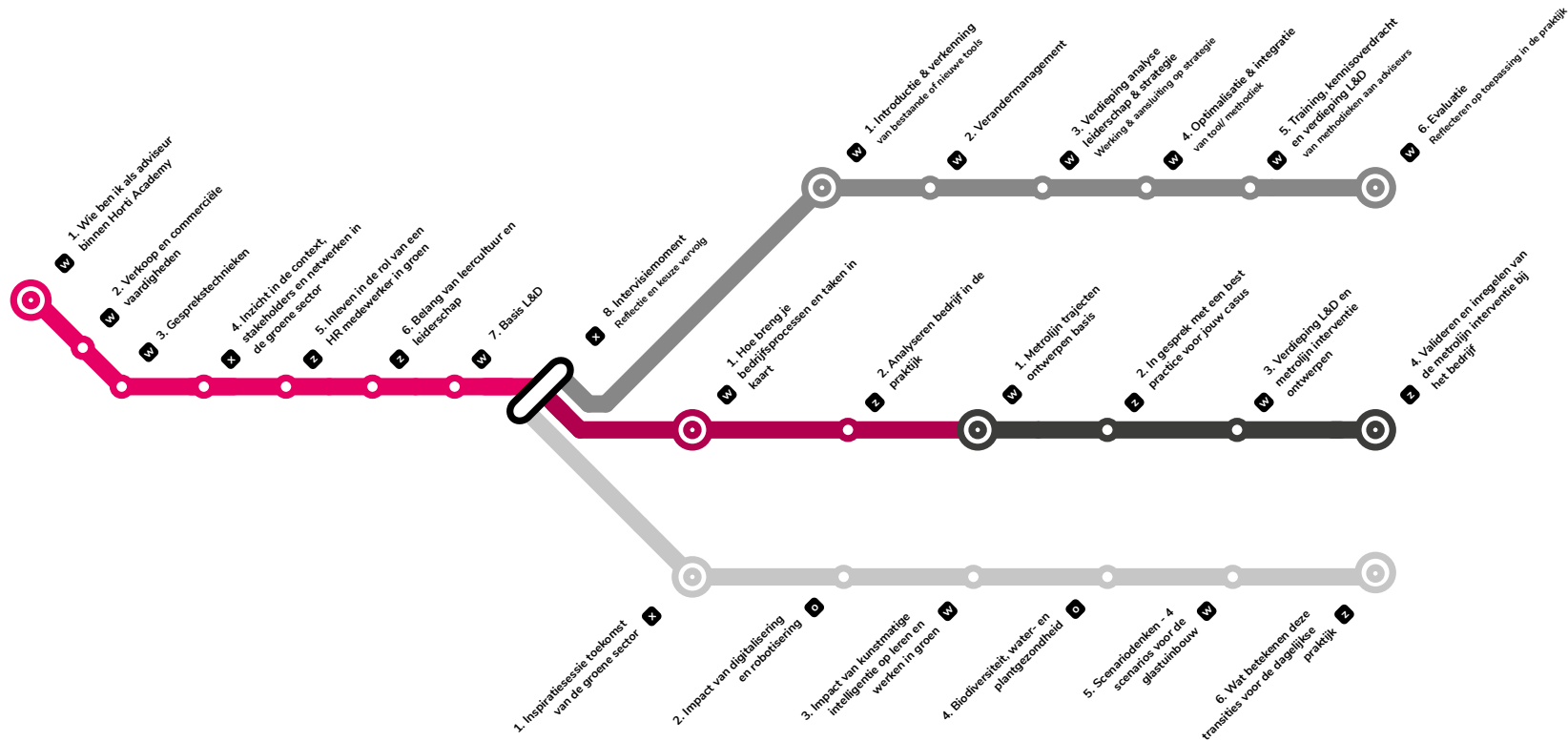
mensen • ontwikkelen • leren

Metrokaart adviseur als waardevol gesprekspartner voor het agrocluster

Horti Academy helpt ondernemers bij het 'future fit' maken van hun medewerkers. Horti Academy is een niet-commercieel consortium bestaand uit bedrijven en kennisinstellingen. Vanuit dit consortium werken zij met een team van adviseurs die bedrijven adviseert in vraagstukken rondom leren en ontwikkelen van hun medewerkers en hun bedrijf.

Daarbij is het van belang dat de adviseurs de juiste kennis en vaardigheden beschikken als ook dezelfde werkmethoden gebruiken. Daarom is samen met de adviseurs de metrokaart 'Adviseur als waardevol gesprekspartner' ontwikkeld. In drie bijeenkomsten is samen met de adviseurs en experts bepaald welke kennis en vaardigheden relevant zijn om een goede gesprekspartner te kunnen zijn voor een HR-professional in het HR-cluster.

Dit heeft geleid tot 4 verschillende metrolijnen met basisvaardigheden een intervisiemoment en verdiepende vervolglijnen. Bovendien leren de adviseurs zelf werken met de metrolijn methodiek om interventies te ontwikkelen bedrijven in het Agrocluster. Horti Academy wil zo naast aanbieder van opleidingen vooral partner voor leren en ontwikkelen van medewerkers in het agrocluster worden.



Metrolijnen op deze kaart

- Horti Academy adviseur als waardevol gesprekspartner voor HR Horti Academy adviseurs
- Impact transitie op groene banen Horti Academy adviseurs en (HR) management van partners
- De adviseur als strategisch gesprekspartner Horti Academy adviseurs
- L&D bedrijfsanalyse uitvoeren Horti Academy adviseurs
- L&D interventie ontwerpen voor een bedrijf Horti Academy adviseurs

Legenda

- Experience
- Workshop
- Online bijeenkomst
- Zelfstandig

4 Financiering en business-modellen voor metrolijnen



Financieringsmogelijkheden voor de ontwikkelkosten

Het ontwikkelen van metrolijnen is een intensief proces, waarbij nauw wordt samengewerkt tussen de verschillende stakeholders. Het opzetten van een metrokaart, betrekken van bedrijven en partners en het ontwikkelen van aanbod brengt dan ook de nodige kosten met zich mee. Er zijn verschillende financiële instrumenten die je hiervoor als samenwerkingsverband kunt inzetten:

- SLIM (Subsidieregeling leren en ontwikkelen in het mkb)
- O&O-fondsen
- LLO Katalysator

Financiering voor aanbieders van onderwijs en skillsprogramma's

- RIF
- Flexibilisering beroepsonderwijs voor volwassenen

Bekijk ook ons actueel overzicht van financieringsregelingen:
www.wijzinkatapult.nl/tools/financieringsregelingen/

Tools bij deze stap

 **Financierings overzicht tool katapult**

Businessmodellen voor metrolijnen

Voor je metrolijnen gaat toepassen is het slim om een businessmodel te ontwerpen voor jouw initiatief. Hoe ga je de metrolijnen in de markt zetten, moeten bedrijven daarvoor betalen en hoe ga je geld verdienen om de metrolijnen te blijven ontwikkelen onderhouden. Het hoeft geen commercieel model te zijn, het gaat erom dat je (toekomstig) verwachte kosten kunt afdekken en een goede basis voor verduurzaming van je activiteiten hebt.

We hebben voor de metrolijnen een voorbeeld businesscase uitgewerkt die je kunt aanpassen naar je eigen context en behoeften. Deze is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

Waarde propositie: direct merkbare toegevoegde waarde op de werkvloer

Metrolijnen zijn betaalbare, korte en krachtige ontwikkeltrajecten in een combinatie van leren en innoveren die in korte tijd leiden tot merkbare innovaties op de werkvloer. Metrolijnen ondersteunen bedrijven laagdrempelig bij het zetten van (eerste) stappen in een transitie of ontwikkeling.

Kostendekkend en niet winstgedreven

Metrolijnen zijn kostendekkend ook naar de toekomst en niet winstgedreven. Toepasbare verdienmodellen zijn het nemen van marge, commissies op toeleiding naar vervolgaanbod, abonnementsmodellen, lidmaatschapsmodellen, betalen naar gebruik en subsidies.

Inkomsten: betaalde trajecten en subsidies

Voor de ontwikkeling en uitvoering van nieuwe metrolijnen worden waar mogelijk subsidies benut. Voor de continuïteit, (kwaliteits)borging en uitvoering worden betaalde metrolijnen aangeboden die per station tussen de 100 euro en 400 euro ex btw kosten. Adviseer bedrijven/deelnemers over regelingen en fondsen die zij kunnen benutten om de toegang tot het aanbod zo laagdrempelig mogelijk te maken.

Tools bij deze stap

 **Business model canvas metrolijn**

Tools overzicht

Stappenplan metrolijn methode

Ecosysteem map

Bedrijven betrekken

Masterclass vergroot je meerwaarde voor het mkb

Starterskit Learning Communities

Stap 1- Bepalen van de waardepropositie

Zeilboot canvas

Empathy map

Value proposition canvas

Metrolijn canvas

Stap 2 - Ontwerpen van de leeruitkomsten

Competent NL

ESCO (EU)

O*net (VS)

Beroeps- en industriestandaarden

Taxonomie van Bloom

Metrolijn canvas

Skills profielcanvas

Voorbeeld leeruitkomsten en skills

Stap 3 - Ontwerpen van de metrokaart

Metrolijn canvas

Metrolijn planner

Metrokaart Design Studio

Handleiding Metrokaart Design Studio

Richtlijnen metrolijn

Richtlijnen metrokaart

Leven lang ontwikkelen tool van Katapult

Stap 4 - Uitvoeren van de metrolijn

Metrokaart ontwerpdocument (Word / digitaal)

Tips and tricks uitvoering station

Voorbeeld aanmeldformulier

Groene Persona's

Stap 5 - Valideren en erkennen van skills

Voorbeeld rubrics

Overzicht certificeringsvormen

Instructie gebruik open badges en voorbeeld

Tips and tricks aan de slag met digitaal certificeren

MBO certificeringsvormen

Surf Microcredentials pagina

NPULS Microcredentials

Stap 6 - Evaluatie & borging

Voorbeeld evaluatieformulier deelnemers

Starterskit Learning Communities

Tools voor vormen van een PPS

Starterskit Learning Communities

Financiering en businessmodellen voor metrolijnen

Financierings overzicht tool katapult

Businessmodellen voor metrolijnen

Business model canvas metrolijn

www.wijzijncatapult.nl

volg ons via



@wijzijncatapult