

HET LOOPBAANLINT

LTZ2OC Roger van Schoote BEd.

Dit artikel is een bewerking van LoopBaanLint (LBL) dat is geschreven door LTZ2OC Roger van Schoote BEd. en is gepubliceerd in 'Vlag en Vonk' van februari 2009; de belangrijkste wijziging is het aanpassen van het perspectief van de Koninklijke Marine aan dat van de Koninklijke Landmacht. Het oorspronkelijke artikel kunt u op de website van de VOV lezen.

LTZ2OC Roger van Schoote BEd. is Hoofd van het Bureau Kwaliteitszorg van de Nederlands-Belgische Operationele School (NLBEOPS) in Den Helder



In het onderstaande geef ik u een uitleg over het LoopBaanLint Defensie. Om de betekenis van het LBL te kunnen begrijpen ga ik eerst dieper in op de oorsprong, onder het motto 'Iemand weet alleen waar hij naar toe gaat als hij weet waar hij vandaan komt.'

OORSPRONG EN OORZAKEN

Het LBL is om verschillende redenen ontstaan. Ik zal twee belangrijke noemen.

Economische veranderingen

In het beroepsonderwijs verandert de laatste jaren veel. Een belangrijke verandering is het ombuigen van het reguliere, klassikale opleiden - waarbinnen hoofdzakelijk theoretische vakken en/of onderwerpen centraal staan - naar een meer handelingsgerichte vorm van opleiden het zogenaamd Competentiegericht Opleiden (CGO). Dit betekent niet opleiden vanuit de theorie, maar vanuit de daadwerkelijke praktijkomgeving waar het beroep wordt uitgevoerd. De kracht achter deze veranderingen is het bedrijfsleven. Het stelde - ingegeven door economische veranderingen in de jaren 70 en 80 - dat de afgestudeerde leerlingen uit het toenmalige beroepsonderwijs niet voldeden aan de eisen die zij stelde aan medewerkers. Medewerkers hadden wel voldoende theoretische kennis, maar een onvoldoende werkhouding met bijbehorende vaardigheden, waardoor de vertaling van het geleerde op school onvoldoende werd omgezet naar de praktijk - er vond geen transfer van het geleerde plaats. Hierdoor waren medewerkers minder flexibel en niet breed inzetbaar. Vanuit dit oogpunt is het bedrijfsleven de motor achter de huidige ombuigingen binnen onderwijs- en opleidingsland. Een gevolg van de veranderende opvattingen is dat leerlingen zich moeten oriënteren op het beroep dat ze willen kiezen om beroepsuitval tegen te gaan. Opleidingen duren langer en het is verplicht dat iedere leerling een startkwalificatie heeft.

Een startkwalificatie is een afgeronde beroepsopleiding waarmee hij/zij aan het arbeidsproces kan deelnemen. Om leerlingen en werkgevers hiertoe te verplichten is de leerplicht verhoogd van 16 jaar naar 18 jaar (Er wordt al nagedacht om deze verder te verhogen naar 19 jaar).

Maatschappelijke veranderingen

Iedereen heeft met de meeste maatschappelijke veranderingen direct te maken. Dit betekent echter niet, dat u als militair en/of burger in sommige situaties anders moet handelen, maar wel dat u anders gaat denken. Dit anders denken - het 'zich bewust worden van' - noemt men ook wel een 'sociaal-maatschappelijke' verandering, omdat het doorlopen van dit bewustwordingsproces leidt tot ander sociaal gedrag. Een belangrijke verandering in het sociaal maatschappelijk denken dat de laatste jaren heeft plaatsgevonden en van grote invloed bij Defensie, is het denken over 'kindsoldaten'. Internationaal is er door de Verenigde Naties (VN) vastgelegd dat landen aangesloten bij de Verenigde Naties geen kindsoldaten opleiden. Kindsoldaten zijn mensen onder 18 jaar, die doelbewust worden opgeleid om (eventueel) te vechten (ingezet te worden) in conflictsituaties tussen soevereine staten en/of bij interne conflicten (burgeroorlogen). In het huidige opleidings- en trainingssysteem van Defensie gebeurt dit nog steeds. In de zeer nabije toekomst mag Nederland en daarmee Defensie dit niet meer.

GEVOLGEN DEFENSIE

Het gevolg van bovenstaande twee punten voor Defensie is, dat verschuivingen in denken en het zich bewust worden van (onzichtbare) veranderingen, geen twee op zichzelf staande processen zijn, maar dat ze complementair zijn. Een ander gevolg is dat dergelijke processen voor iedere burger het zelfde moeten zijn en daarom moeten wor-

den vastgelegd in wetgeving. Dit betekent voor Defensie, dat het werven, opleiden en behouden van personeel ook aan deze veranderende wetgeving onderhevig is en wordt aangepast.

Werving

De economische ontwikkelingen en de zich wijzigende sociaal-maatschappelijke context confronteert de wervingsafdeling van Defensie met een verminderende instroom. Defensie mag in de nabije toekomst geen medewerkers van onder de 18 jaar aannemen en/of direct opleiden voor het militaire beroep.

Opleidingen

Aansluiting:

Civiele opleidingen en defensieopleidingen sloten in het verleden goed op elkaar aan. Leerlingen die Defensie instroomden waren klassikaal opgeleid en accepteerden - hiërarchisch gezien - 'meer gezag van boven'. Doordat leerlingen tegenwoordig competentiegericht opgeleid zijn, krijgen ze vanaf het begin van hun schoolopleiding meer eigen verantwoordelijkheid. Een gevolg is dat leerlingen in - 'Defensie optiek' - niet volgzzaam opdrachten accepteren, maar zelf nadenken en verantwoording nemen. Het gevolg is dat leerlingen assertiever worden en niet zonder slag of stoot uitleg, houding en/of gedrag van militaire meerderen/opleiders accepteren. Het huidige Defensieonderwijs dat nog gebaseerd is op het klassikaal opleiden sluit hierdoor niet meer aan op het civiele onderwijs dat steeds meer competentiegericht wordt.

Het gevolg voor de School Verbindingsdienst (SVBDD) en de eenheden en secties behorende bij de VBDD is dat de opleiding van de toekomstige militair competentiegericht moet zijn. De opleiding voor de on-

derofficier (KMS) en officier (KMA) wordt dan ook op termijn inhoudelijk aangepast en op een andere manier herschreven.

Civiel opleiden:

Defensie maakt al langere tijd gebruik van civiele opleidingsmogelijkheden, met als hoger doel de werving te verbeteren door middel van instroomopleidingen, zoals de opleiding Vrede en Veiligheid (V&V). Deze opleiding duurt één jaar, waarna leerlingen een baangarantie hebben bij Defensie. Door de ophoging van de leerplichtwet voldoet deze vorm van opleiden niet meer en kan leerlingen geen contract meer worden aangeboden aangezien veel leerlingen na het vmbo en de één jaar durende V&V opleiding in het Middelbaar Beroepsonderwijs (mbo) pas 17 jaar zijn in plaats van de vereiste 18 jaar.

Ongestructureerd:

Veel defensiescholen hebben onafhankelijk van elkaar al contacten met civiele onderwijsinstellingen of zijn daarmee een vorm van samenwerking aangegaan. Dit heeft geleid tot een ongestructureerde samenwerking waarbij van defensiezijde de 'linker hand niet weet, wat de rechter doet'. Dit is niet efficiënt en niet effectief. Een gevolg kan zijn, dat toekomstige opleidingskundige ontwikkelingen worden tegengewerkt.

Behouden van personeel

Om personeel te behouden en personeel in staat te stellen flexibeler te worden in haar opleidings- en carrièremogelijkheden (employability) is het Flexibel Personeel Systeem (FPS) ingevoerd. FPS beoogt een intensivering van de ontwikkeling en begeleiding van medewerkers, zodat loopbaanmogelijkheden zowel binnen als buiten Defensie vergroot worden. Hierin krijgen medewerkers een grotere actieve rol, waardoor ze beter voorbereid en begeleid worden naar en van de civiele arbeidsmarkt. Instrumenten die Defensie hiervoor inzet zijn onder andere het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP), het Elektronisch portfolio (E-portfolio) en het erkennen van Eerder Verworven Competenties (EVCs).

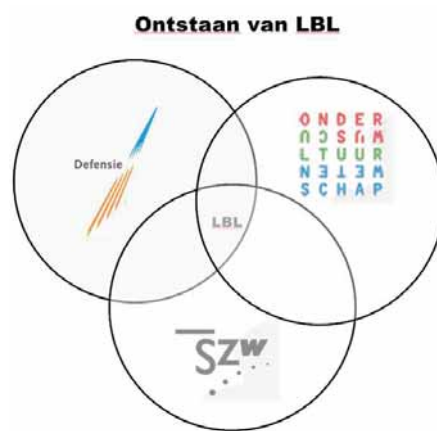
De economische en sociaal-maatschappelijke veranderingen met als gevolg minder instroom van personeel, de veranderende opleidingskundige aanpak en het kunnen vervullen van functies binnen en buiten Defensie is vastgelegd in het project LoopBaanLint.

Een oud Chinees gezegde luidt:

“Als het hard waait kan je een huis bouwen ter bescherming, maar je kunt ook windmolens bouwen om je te beschermen.”

KRACHT EN KERN VAN HET LOOPBAANLINT

De oorzaken en gevolgen zijn niet alleen van belang voor Defensie. Deze veranderingen en verschuivingen, hebben ook raakvlakken met andere ministeries (zie figuur 1), zoals het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Min SZ&W) en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (Min OC&W). Door aansluiting en samenwerking te zoeken bij de oplossing van eerdergenoemde veranderingen creëren betrokken ministeries een win-win situatie (synergie), dit is de kern van het LBL. Deze kern zorgt dat het LBL een krachtig en geschikt instrument wordt, dat Defensie concrete handvatten geeft in te spelen op de economische en sociaal-maatschappelijke veranderingen.



Figuur 1
Het ontstaan van LoopBaanLint

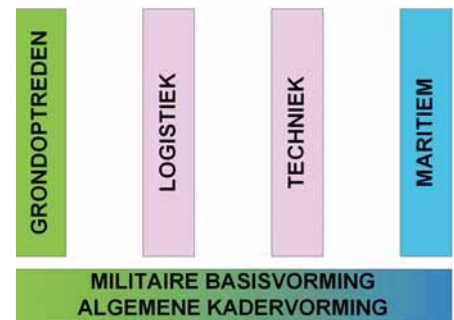
UITVOERING

Theoretische plannen concreet invullen en vertalen naar een tastbare inhoud, waar 'gewone medewerkers' mee kunnen werken, is een lastig proces.

Het LBL kent vier hoofdrichtingen die 'uitstroomrichtingen' worden genoemd (zie figuur 2). Dit zijn:

1. Uitstroomrichting Grondoptreden
2. Uitstroomrichting Logistiek
3. Uitstroomrichting Techniek (met ICT/CIS, mechatronica, bouw en bedrijfsautotechniek)
4. Uitstroomrichting Maritiem

Het fundament onder deze vier uitstroomrichtingen is 'het militair zijn'. Dit 'militair zijn' is vastgelegd in de Militaire Basis Vaardigheden (MBV). Deze vaardigheden leert iedereen, waarbij het niet uitmaakt of leerlingen voor Marine, Landmacht of Luchtmacht kiezen en is gebaseerd op een richtlijn van de Commandant der Strijdkrachten (CDS).



Figuur 2 Fundament en uitstroomrichtingen

Als bedrijven behoefte hebben aan nieuwe opleidingen, maken ze dit kenbaar via hun 'Branchesector' (bijvoorbeeld de ICT- en Scheepvaartsector). Aangezien branchesectoren geen opleidingskundige kennis in huis hebben (anders dan bijvoorbeeld Defensie), maken ze gebruik van Kenniscentra Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (KBBs). Deze kenniscentra verzorgen de opleidingskundige expertise met civiele beroepsopleidingsinstituten en Regionale Opleidings Centra (ROC's), waarbij de branchesector de benodigde praktijkexpertise levert aan ROC's om leerlingen kennis te laten maken met de beroepspraktijk. Kenniscentra hebben 'en verstand' van de branchesector 'en van' het ontwerpen van opleidingen. In dit tripartiete proces ontwikkelen, plannen en verzorgen/begeleiden ROC's de daadwerkelijke opleiding. Voorbeelden van deze kenniscentra zijn ECABO voor de economisch/administratieve, ICT- en veiligheidsberoepen en Kenteq, het kenniscentrum voor technisch vakmanschap.

De toekomstige opleidingen Veiligheid en Vakmanschap zijn bestaande, civiele vakopleidingen binnen de sectoren Techniek en Logistiek, waarin het binnenschoolse programma wordt aangeboden in een militaire context. Dit betekent dat de inhoud van deze vakopleidingen zal worden vertaald naar de dagelijkse praktijk bij de Koninklijke Marine, Koninklijke Landmacht en Koninklijke Luchtmacht. Daarnaast omvat het toekomstige aanbod twee nieuwe vakopleidingen, te weten Maritiem en Grondoptreden. Voor deze vakopleidingen wordt op dit moment een Civiele Registratie Beroepsopleiding (CREBO) bij het ministerie van OC&W aangevraagd.

Het programma van de vakopleidingen wordt aangevuld met het onderdeel 'militair zijn'.

Deelnemers op niveau 2 volgen hierbij het programma Militaire Basisvorming (MBV), deelnemers op niveau 3 het programma Algemene Kadervorming (AKV). Het onderdeel 'militair zijn' wordt aangevuld met de leerstof behorende bij de competenties uit het brondocument Leren, Loopbaan en Burgerschap (LLB) en LO/FT.

De beroepspraktijkvorming (BPV) zal plaatsvinden bij de Koninklijke Marine (blauw) of de Koninklijke Landmacht (groen), afhankelijk van de keuze van de deelnemers. Vandaar het paarse karakter van de opleidingen.

In het schooljaar 2009 – 2010 zullen de opleidingen op zeven ROC's worden uitgevoerd.

Het proces van opleidingsbehoefte naar uiteindelijke opleiding kent drie stappen:

Stap 1. Het BeroepsCompetentieProfiel (BCP)

Een beroepscompetentieprofiel beschrijft een beroepsbeoefenaar die na het behalen van zijn diploma een aantal jaren ervaring heeft opgedaan (vakvolwassen beroepsbeoefenaar). Het is een uitgebreide beschrijving van alles wat de vakvolwassen beroepsbeoefenaar doet en moet kunnen. Beroepscompetentieprofielen zijn niet bedoeld om onderwijs vorm te geven. Hiervoor dienen de kwalificatiedossiers. Een of meerdere beroepscompetentieprofielen vormen het referentiekader voor het ontwikkelen van een kwalificatiedossier. Om tot erkenning van een beroep te komen moet het BCP erkend worden door het Ministerie van OC&W. OC&W geeft dan een 'Civiele Registratie BeroepsOpleiding' (CREBO) nummer. Dit nummer rechtvaardigt ROC's hier een opleiding voor te ontwikkelen.

Invulling door SVBDD

In de eerste helft van 2008 heeft een werkgroep met vertegenwoordigers van Landmacht en Luchtmacht, in samenwerking met de kenniscentra Kenteq en ECABO de BCP's voor de medewerker ICT (middelhare beroepsopleiding niveau 2) en de medewerker beheer ICT (middelhare beroepsopleiding niveau 3) onderzocht op bruikbaarheid in relatie tot de benodigde competenties voor de soldaat/korporaal en onderofficier verbindingdienst.

Door een defensiebrede werkgroep is, in samenwerking met zeven ROC's, een BCP Veiligheid en Vakmanschap (V&V) ontwikkeld voor niveau 2 en niveau 3. Dit BCP zal als basis dienen voor de militaire vorming (zowel de Militaire Basisvaardigheden als de Algemene Kadervorming). Tijdens en na de ROC-periode zal de leerling zowel een militaire basisopleiding als een beroepsopleiding volgen. Na deze periode is de leerling op niveau 2 geschikt om in te stromen als soldaat. De leerling op niveau 3 zal na diplomering op het ROC nog 18 tot 20 weken aanvullende opleiding krijgen op de KMS en afhankelijk van het wapen/dienstvak nog een aanvullende opleiding op een van de Defensie opleidingscentra.

Stap 2. Het KwalificatieDossier (KD)

Het KD bestaat uit 4 hoofdstukken (A t/m D).

In deel A wordt voor alle geïnteresseerden een korte omschrijving gegeven van de beroepengroep en de taken die de beroepsbeoefenaar zoal uitvoert en de competenties die hij/zij daarbij nodig heeft.

In deel B, de kwalificaties, worden op hoofdlijnen de diploma-eisen beschreven. Deze eisen geven samen weer wat de gediplomeerde moet kunnen als hij/zij op de arbeidsmarkt start.

In deel C wordt een uitwerking gegeven aan wat in deel B is gesteld. Deel C is zowel inhoudelijk als methodologisch aan deel B gekoppeld, er is een één op één relatie tussen respectievelijk de kerntaken, de proces-competentie-matrices en de daarin opgenomen werkprocessen, de certificeerbare eenheden met deze entiteiten in deel C.

In deel D wordt verantwoording afgelegd over de totstandkoming van dit kwalificatiedossier. Ook vindt u hier de verwijzingen naar het voor dit dossier relevante bronnenmateriaal.

Invulling door SVBDD

In de eerste helft van 2009 is in een werkverband met deelnemers van Landmacht, Luchtmacht en Marine in overleg met ROC's het kwalificatiedossier voor de uitstroomrichting ICT opgesteld. Het KD is als basis gebruikt voor het grofontwerp van de opleidingen. Het grofontwerp bevat naast de landelijk voorgeschreven competenties een uitbreiding met de door de krijgsmachtdelen gewenste competenties, voornamelijk op het gebied van communicatie en elektrotechniek.

Stap 3. De OnderwijsOntwikkeling (OO)

Met de complete leeropdrachten en de competentiematrices kunnen onderwijskundigen leertaken uitschrijven, examens ontwikkelen en benodigde leermiddelen aanmaken.

Invulling door SVBDD

Vanuit het zelfde werkverband als bij de ontwikkeling van het KD zullen de krijgsmachtdelen, in samenwerking met de ROC's het grofontwerp en fijnontwerp uitwerken in de periode tot juni 2009. De toetsing en examinering wordt in de periode tot oktober 2009 ontwikkeld.

LBL EN DE 'UITBESTEDING VAN OPLEIDINGEN'

Uit het voorgaande blijkt dat Defensie opleidingen of gedeelten van opleidingen overhevelt naar ROC's. Wat betekent dit nu voor de SVBDD? De eerste civiele opleidingen (mbo niveau 2 en niveau 3) soldaat en sergeant beginnen in het schooljaar 2009/2010.

De SVBDD zal een bijdrage leveren aan de beroepspraktijkvorming (de stage) vanaf ja-

nuari 2010 door het verzorgen van lessen in een gesimuleerde praktijkomgeving en het coördineren van de periodes beroepspraktijkvorming die bij de eenheden moeten worden doorgebracht.

De opleidingen die worden verzorgd door de ROC's zijn anders van methodiek en vormgeving dan tot nu toe gebruikelijk, ze zijn namelijk competentiegericht. Zoals beschreven in de alinea 'gevolgen Defensie' betekent dit enerzijds dat wij als Defensie onze eigen opleidingen moeten aanpassen en deze opleidingen competentiegericht moeten maken. Anderzijds dwingt het beleidsdocument defensiebreed opleidingsdomein (DOD, uitgegeven door de Chef Defensiestaf) militaire vakscholen ook haar onderwijs en opleidingen om te buigen naar competentiegericht opleiden.

Het LBL komt dus op een moment dat de Defensie vakscholen toch al nadenken over hoe we onze opleidingen anders gaan vormgeven. Ook hier zien we weer dat het LBL complementair is aan een andere beleidsmaatregel van Defensie.

Opbouw van de opleiding

De opbouw van de opleidingen bij de ROC's is al bekend. Eerst enige gegevens:

1. Duur: 18 maanden soldaat/matros en 30 maanden voor korporaal (marine) en onderofficier (landmacht en luchtmacht)
2. Vormgeving: Competentiegericht
3. Oriëntatie en introductie: In het eerste kwartaal van de opleiding
4. Beroepspraktijkvorming: 15/30 weken.

In de opbouw en invulling van de opleidingen bij de ROC's is het mogelijk dat niet alle vakken en/of competenties die leerlingen moeten leren, kunnen worden opgedaan binnen de ROC's. Dit betekent dat in specifieke situaties de scholen van de krijgsmacht kunnen optreden als 'gastschool'. Voorbeelden zijn de lessen waarbij gebruik wordt gemaakt van militaire middelen die schaars of gerubriceerd zijn.

LBL en de wisselwerking tussen instructeurs en ROC's

Door de specifieke taken die soldaten en onderofficieren hebben, kan het zo zijn dat er ontwikkelde lessen op het ROC niet worden gegeven door civiele docenten door het ontbreken van expertise. LBL betekent dat dergelijke lessen dan worden gegeven door militaire instructeurs op het ROC. Hoe we als Defensie dit gaan invullen, kan op verschillende manieren. Er kunnen voor de functieduur van drie jaar instructeurs als docent op een ROC geplaatst worden, maar het kan ook mogelijk zijn dat een instructeur voor een bepaalde module vertrekt naar



een ROC en één of twee weken c.q. dagen les gaat geven op dit ROC. Weer een andere mogelijkheid is het lesgeven van één vaste dag per week op het betrokken ROC. Bovenstaande oplossingen lijken misschien utopisch, maar het wordt al – tot tevredenheid van betrokken instructeurs - toegepast in het pilotproject grondoptreden bij ROC's te Eindhoven, Breda en Leeuwarden.

Oriëntatie en introductie

In het eerste kwartaal van hun opleiding moeten leerlingen een indruk krijgen van wat 'Defensie doet' en wat 'Defensie is'; dit is door de grootte en de verscheidenheid van onze organisatie een 'vluchtige' kennismaking. In deze introductieperiode kiest de leerling voor een specifiek krijgsmachtdeel en daarna de uitstroomrichting waarin hij of zij zich wil bekwamen.

Vervolg van de opleiding

Na het eerste kwartaal heeft de leerling dus een keuze gemaakt en zal hij/zij de opleiding Veiligheid en Vakmanschap vervolgen op niveau 2 of 3 in een van de eerder genoemde uitstroomrichtingen.

Beroepspraktijkvorming

Tegenwoordige beroepsopleidingen kennen voor ieder schooljaar een beroepspraktijkvorming (BPV) van 10 weken. De uitstroomrichting niveau 2 op het ROC (duur 18 maanden) heeft dus een BPV van in totaal 15 weken en de uitstroomrichting niveau 3 (duur 30 maanden) in totaal 30 weken. De huidige stand van zaken van de BPV is dat voor het voor de militaire basis vaardigheden (MBV) en de algemene kadervorming (AKV) vaststaat hoe deze vorm krijgt. Na de MBV/AKV zal er een verdeling komen tussen de militaire BPV en de vaktechnische BPV. Een deel van de vaktechnische BPV kan plaatsvinden op de militaire vakscholen in een gesimuleerde praktijkomgeving, maar de wettelijke kaders voor het mbo vereisen dat een aantal perioden BPV in de werkelijke beroepsomgeving worden doorgebracht; voor de medewerker ICT en de medewerker beheer ICT zal dit bij een van de verbindingdienstenheden zijn.

LBL EN DE AANTREKKELIJKHEID VOOR LEERLINGEN EN DEFENSIE

Het LBL moet een uitstraling hebben die aantrekkelijk is voor zowel leerlingen – onze toekomstige collega's - en de krijgsmacht. Samen met ROC's en Kenniscentra is dit gevonden in een competentiegerichte modulaire opleidingsvorm, waarin iedere leerling bepaalde vaardigheden krijgt aangeleerd. Deze kennis en vaardigheden leveren de leerling meerdere diploma's/certificaten op. In de toekomst heeft de bij de krijgsmacht instromende soldaat of matroos een diploma Veiligheid en Vakmanschap niveau 2 met daarnaast een vakdiploma in een relevante

richting. De toekomstige onderofficier heeft een diploma Veiligheid en Vakmanschap niveau 3 en een vakdiploma in een relevante richting en zal zo een kortere tijd op de KMS en een militaire vakschool doorbrengen dan eerder ingestroomde collega's. De tijd die de krijgsmacht nu nodig heeft om leerlingen op te leiden valt onder de zogenaamde noemer NBOF (Niet Beschikbaarheid Op Functie). De NBOF kan daadwerkelijk door het LBL worden teruggedrongen.

De leerling krijgt dus met de opleiding uitstroomrichting Veiligheid en Vakmanschap een officieel MBO diploma niveau 2 of 3 en kan - indien hij niet naar de krijgsmacht wil of wordt afgekeurd - gewoon solliciteren bij andere brancheorganisaties.

Doorlopende leerlijnen

Het LBL begint in het schooljaar 2009/2010. Leerlingen stromen daarna na 18 dan wel 36 maanden in bij de krijgsmacht met een deel of gehele militaire en vaktechnische opleiding in hun bagage. In het 'reguliere' onderwijs is er een mogelijkheid om door te stromen van niveau 2 en 3 naar een naast hoger niveau. De leerlingen die daarvoor in aanmerking komen zullen tijdens hun functie vervulling deze mogelijkheid krijgen. Het zal ook (voor een beperkte groep) mogelijk worden om door te stromen van niveau 4 naar niveau 5 (het Hoger Beroepsonderwijs).

AFSLUITEND

Het LBL is een Defensie-overschrijdend project waaraan door iedere betrokkene met volledige inzet gewerkt wordt. Het LBL raakt ook iedere medewerker van Defensie. De meeste invloeden heeft het LBL echter op onze aanstaande nieuwe collega's. Deze nieuwe collega's komen straks anders opgeleid maar wel gemotiveerd onze organisatie binnen en willen graag bij ons werken, waarbij het voor u en mij van belang is hen de juiste weg te wijzen naar de toekomst. In mijn visie betekent dit:

Indien we onze nieuwe collega's vanuit deze visie een goede toekomst garanderen, genereren we tegelijkertijd voor ons zelf een betere toekomst. Niet vereist is het blijven hangen in het verleden, met termen als: 'Vroeger was alles beter'.

'Toekomst is een creatie, waar je straks op terug kan zien. Hier gaan verantwoordelijke keuzes voorbij aan persoonlijke voor- en afkeur, maar komen ten goede aan het geheel.'

BRONNEN:

Mocht u naar aanleiding van dit artikel inhoudelijke vragen hebben over LBL en Defensie en dan in het bijzonder over de uitstroomrichtingen CIS / ICT. Dan kunt u contact opnemen met de secretaris van het werkverband Uitstroomrichtingen ICT / CIS, de heer Hans Vaneman (School Verbindingsdienst).

E-mail: JR.Vaneman.01@mindef.nl