

Transcriptie webinar **De stad als klaslokaal**, 16 december 2025

Door BiSC en Cities of Learning

Goedemorgen mijn naam is Sandra, Sandra Zomers. Zoals Femke al hiervoor heeft gezegd, ben ik een van de oprichters van Cities of Learning, internationaal. Cities of Learning is een platform, een digitaal platform dat leren zichtbaar maakt. Maar daarnaast ook een internationaal netwerk van organisaties.

Wij zijn gestart in 2013. En sinds die tijd, dus dat is al een behoorlijke tijd, zo'n twaalf jaar op het moment al. En ik ben tot op heden, we kunnen het vrij gemakkelijk nazoeken op ons platform, en toevallig van de week bekeken, maar ik ben sinds 2013 betrokken bij meer dan 1400 badge activiteiten.

En in 137 verschillende organisaties. Dus dat vond ik een hele prestatie van mezelf. Het geeft ook een beetje aan de diversiteit van de ervaring in badges, maar ook de diversiteit van het werken in verschillende organisaties: van jongerenwerk, daar ligt mijn hart in het jongerenwerk, sociaal werk, maar ook volwasseneneducatie.

En in Nederland zijn we zo sinds 2020 zo'n beetje intensief in Nederland aan de slag. Dus voor die tijd meer internationaal in Nederland zelf sinds 2020 zo'n beetje. Waarbij een van de aanjagers in Nederland wel de volwasseneneducatie was. Dus ik vind het wel leuk om vandaag met jullie allemaal in deze webinar te zitten.

Ik doe het samen met Amarens. Amarens, wil jij nog even iets zeggen voordat we overgaan naar de presentatie?

Ja dat is goed. Sandra is ontzettend ervaren in de open badges en alles wat er mee kan en hoe het werkt. Ik heb ondertussen een behoorlijk stuk ervaring in het lesgeven, in het mensen leren leren. Ik heb ook nog bij de ondersteuning van MBO en LLO een poosje gewerkt.

Ik ben van oorsprong docent Engels. Dus taal is echt mijn ding. Ik vind het ontzettend leuk om met mensen te communiceren. Ook om met mensen die onze taal voor het eerst leren te communiceren. Ik heb ook nog een onderzoek gedaan voor de ISK's. Dus ik heb er ontzettend veel zin in om deze training te gaan starten.

En jullie te laten zien wat er allemaal mogelijk is met behulp van dit webinar.

Dank je Amarens. We zijn niet voor niets begonnen met het Cities of Learning platform en het werken met open badges. In 2013 was er een grote behoefte aan zichtbaar maken wat er gebeurt in het leren buiten school. Zoals ik al eerder zei, zijn gestart in het jongerenwerk, internationaal, en een van de redenen was de professionaliteit zichtbaar maken van dat wat de jongerenwerkers doen.

En ik denk dat dat ook van belang is in de volwassenen-educatie En een van de middelen die we daarvoor gevonden hebben, zijn open badges. Er zijn natuurlijk nog meer middelen daarvoor dan dit. Maar mijn passie zit daar ook wel, het leren zichtbaar maken. Dat is waarvoor we eigenlijk zijn gaan werken met open badges.

En uiteindelijk het Cities of Learning platform gaan ontwikkelen. Waarover meer informatie. Hoe wij het Cities of Learning platform zijn gaan gebruiken is de stad als klaslokaal gaan zien. Dus leren gebeurt overal, altijd. En iedere ervaring, daar kun je iets in vinden waarin je kunt leren. Maar het is van belang dat je dat ook gaat herkennen. En dat erkend wordt wat er gebeurd is. Wat je leert, wat je ervaart, etc. Voor het Cities of Learning platform, wat we gedaan hebben in eerste instantie is een kaart ontwikkelen en die kaart maakt zichtbaar waar je kunt leren. Dus in het geval van Femke, Femke Reijnen, die in de provincie Utrecht werkt, zou Cities of Learning zichtbaar kunnen maken wat er in de stad of in de provincie of in bepaalde communities plaatsvindt.

Iedere burger is een persoon die kan leren in die locatie. En hoe kunnen we dat nou zichtbaar maken Dat het leren overal en altijd gebeurt. Een van de middelen daarvoor is het Cities of Learning platform en daar laten we nu even een klein videotje van zien: iedereen verdient een kans om vaardigheden te ontwikkelen die vandaag en in de toekomst nodig zijn.

Vandaag de dag leren we online en offline en op verschillende plekken en tijdstippen. Samen met andere steden hebben we een platform gebouwd dat technologie combineert met boeiende innovatieve oplossingen. Cities of Learning is een wereldwijd initiatief om leren voor iedereen open, toegankelijk en inclusief te maken.

Elke stad kan partner worden en toegang krijgen tot een online platform waarmee unieke leertrajecten gecreëerd kunnen worden. Het platform toont alle leermogelijkheden in een stad. Organisaties kunnen hun locaties en activiteiten presenteren in flexibele leerpaden, de Learning Playlists. Elke playlist kan bestaan uit online of offline activiteiten en wordt voltooid met een digitale badge als bewijs van prestatie.

In jouw stad kunnen playlists aangeboden worden door lokale organisaties, burgerinitiatieven, bedrijven en instituten Wat zijn de voordelen van Cities of Learning? Je hebt eenvoudig toegang tot informatie via je telefoon en kunt op elk moment beginnen met leren. Iedereen krijgt erkenning voor vaardigheden, ervaringen en prestaties en worden nieuwe leermomenten zichtbaar.

Organisaties krijgen een betere zichtbaarheid over de activiteiten die ze aanbieden en hebben toegang tot gegevens over de impact van hun programma's. Het platform helpt activiteiten te verbinden aan vaardigheden, bijbehorende kwalificatiesystemen en bekrachtiging van leren door

derden. Gemeenten kunnen het City of Learning platform gebruiken om een open en inclusieve educatie-infrastructuur te creëren.

Daarmee krijgen zij essentiële gegevens en middelen om strategische doelen te bereiken. Bedrijven en werkgevers krijgen een overzicht van de activiteiten die organisaties in de omgeving opzetten en van de vaardigheden die mensen ontwikkelen. Zo creëren we gezamenlijk nieuwe kanalen voor talentontdekking.

Cities of Learning staat voor de essentiële waarden die belangrijk zijn voor leren in de 21ste eeuw. Inclusiviteit, openheid, innovatie en diversiteit in leren. We moedigen een diversiteit van online en offline activiteiten aan. Variërend van publieke events tot activiteiten binnen en buiten het formeel onderwijs.

Evenals leren op de werkplek. Wij promoten open herkenbaarheid en we hechten grote waarden aan verscheidenheid.

Zoals je ziet is dit een korte video over het Cities of Learning platform. We hebben op dit moment 54 platformen in de wereld waarvan een aantal in Nederland. Waar diverse organisaties achter zitten. En die organisaties die doen natuurlijk het werk. Dus dat is waar het om gaat. Er zitten mensen achter.

En iedere organisatie die gebruik maakt van het platform, die wil zichtbaar maken welke activiteiten zij uitvoeren, hoe dat connect in een stad of in een regio met andere activiteiten die plaatsvinden, zodat iedere burger datgene kan vinden waar hij of zij blij van wordt en waar zijn interessegebied ligt.

Dat is waarom mensen die vrijwillig ergens instappen willen leren. Er moet een interesseconnectie zijn. Wat je hier ziet is het City of Learning platform. Linksbovenin zie je de kaart van Rotterdam en daar zitten diverse stippen in en wanneer je op die stippen klikt op het platform dan duik je in een activiteit die op die locatie gedaan kan worden door een burger, door iemand die wil leren of iemand die iets wil ervaren.

En wij zien het platform eigenlijk ook altijd als iets wat mensen vrijwillig willen doen. Het is geen must, het is buitenschools leren. Mensen moeten zelf het platform willen gebruiken en wij als organisaties zijn vaak degene die daarin de motivatie moeten zien te vinden en mensen moeten zien te betrekken bij dat platform.

Maar het gebeurt ook andersom. Op het moment dat mensen weten dat er een dergelijke platform is, kunnen mensen ook in hun omgeving gaan kijken. Dus het City of Learning Platform, dat is een kaart waar alle leermomenten verzameld zijn en zichtbaar worden gemaakt. Op het platform worden Learning Playlists zichtbaar gemaakt.

Dus een Learning Playlist is eigenlijk een set van activiteiten. Net zoals je bij Spotify van muziek een playlist kan maken, maken wij Learning Playlists. En dat zijn eigenlijk een serie van activiteiten die fysiek maar ook online kunnen plaatsvinden of een combinatie daarvan, het blended leren.

In dit geval zie je een playlist die zichtbaar is gemaakt door de gemeente Rotterdam. Klik en Tik in samenwerking volgens mij met de bibliotheek waar de Klik en Tik wordt gedaan. En dus mensen kunnen hier op verschillende niveaus de Klik en Tik cursus volgen. En daardoor doorgroeien naar een volgende vaardigheid in het Klik en Tik.

Dus een playlist is een set van activiteiten die aan elkaar gekoppeld zijn en die zichtbaar wordt gemaakt op het platform. Iedere playlist bestaat dus uit kleinere activiteiten. Je zou het ook microlearning kunnen noemen. In dit geval het Netwerk Digitale Inclusie ook in Rotterdam, die zichtbaar heeft gemaakt dat zij een serie van drie activiteiten onderneemt om aan taal te werken. En in combinatie met het museum. Dus dit is een activiteit die zichtbaar wordt op het platform. En dat kan een specifieke cursus zijn, maar dat kan ook een online training zijn. Dat kan een ervaring zijn. Er zou van deze ook een ervaring in het museum specifiek gemaakt kunnen worden. Het kan ook zijn dat je een persoon wil vragen om een serie van boeken te lezen. Waar dan mensen ook in kunnen zichtbaar maken wat zij in die boekenserie geleerd hebben. Bij wijze van spreken. Dus wat het eigenlijk aangeeft is dat alles wat op de platform gepubliceerd wordt, dat bepaal jij als organisator aan de hand van de doelgroep die je hebt. En je kunt het zo breed en specifiek mogelijk maken als jij wilt.

Dat is eigenlijk de gedachte achter het platform en het zichtbaar maken van leren.

Amarens, ik ben heel erg benieuwd of er vragen zijn in de chat.

Ik zie nog niets in de chat behalve dat Bert heel fijn alvast de verwachtingen heeft gedeeld en dat de opname is gestart. Ik ben natuurlijk niet een onderdeel van jullie organisatie, dus ik weet niet of ik alles zie of is dit ook wat jullie zien?

Ja, ik zie Femke knikken. Dus goed, dan kunnen we door. Dan gaan we nu overstappen van het platform wat zichtbaar maakt wat leren is, naar wat badges zijn. En de Bibliotheek Rotterdam heeft hiervoor een video gemaakt om uit te leggen wat open badges zijn.

Volg je cursus bij de Bibliotheek Rotterdam?

Dat betekent dat je stap voor stap meer leert over bijvoorbeeld je smartphone of computer. En om te vieren wat je allemaal geleerd hebt, verdient je digitale badges. Dat zijn online stickers waarmee je zegt, ik kan dit! En ik ben er trots op! Elke badge hoort bij een opdracht of onderdeel van de cursus.

Verzamel er zoveel je wilt. En heb je alles afgerond, dan zie je in één overzicht wat je kunt. Handig voor jezelf of om aan een ander te laten zien. Zo weet je, ik ben digitaal gegroeid!

Ja, mooie video waarin eigenlijk gezegd wordt wat een badge is. Een badge is digitaal. Controleerbaar, een bewijs van een ervaring of een competentie die je hebt behaald. Dus het is een digitaal plaatje wat meer is dan een plaatje alleen, want er zit allerlei informatie achter het plaatje. Dus dat kan informatie zijn over wie heeft de badge uitgegeven, wie heeft de badge behaald, waarom heeft hij het behaald, en wie heeft het bewijs toegekend.

En de kunst is om deze badge zo aantrekkelijk mogelijk te maken voor degene die hem wil behalen. Het moet iets unieks zijn om te behalen, je moet er blij van worden. En tegelijkertijd wil je als organisatie dat er kwaliteit in zit. En dus hoe ga je zorg dragen dat die badge waarde heeft, bijvoorbeeld meer sustainable maken, zodat die beschikbaar wordt voor een toekomstige werkgever of een gemeente die daar interesse in heeft.

Dus je kunt altijd doordenken van waarvoor is de badge belangrijk, van waarde voor de persoon zelf, de verdiener, maar ook wat kan die verdiener er nog meer mee, en hoe zien andere waarde in die badge. Je kunt het dus zien als een mini-diploma voor alles wat je leert buiten de schoolbanken. Hier zie je de MDT taaltovenaar, dus in verband met een MDT traject, maatschappelijke diensttijd traject, voor mensen die als vluchteling binnen zijn gekomen in Nederland en die tijdens het zijn rondom het water, ook aan taal werken, daar bepaalde opdrachten voor doen en hierdoor deze badge kunnen verdienen.

De badge die je hier ziet als voorbeeld is een badge die ontwikkeld is door de gemeente Rotterdam. De gemeente Rotterdam heeft in verband met digitale inclusie zichtbaar willen maken, mensen die meerdere keren bij een training over digitale inclusie binnenkomen een badge verdienen voor hun aanwezigheid.

Dus het telkens komen bij een training, dat verdient al bewijs dat verdient al erkenning, dat heeft waarde voor jezelf, maar ook voor een potentiële werkgever in de toekomst die blij wordt om te zien dat je ook elke keer wanneer je een afspraak hebt op komt dagen. Dus het maakt het onzichtbare leren zichtbaar.

En als je naar deze slide kijkt dan zie je hier een set van badges. Dus deze badges die je in dit plaatje ziet, de groene en de roze badges, die horen bij elkaar. Dat is een set van badges. Wij noemen dat een systeem van badges. En al die badges gezamenlijk die roze badges, leiden toe naar de groene badge die je ziet.

Dat betekent op het moment dat mensen een deel van een cursus hebben gedaan, zij een deelcertificaat halen een deelopen badge halen die toe leidt naar de master badge, de ultieme badge, die mensen kunnen delen op hun cv of op social media, datgene waar zij dat willen werken. Deze is in samenwerking met Den Haag gewerkt, ook een van de Cities of Learning.

De nieuwe op dit moment, de nieuwste City of Learning. En met hun hele eigen branding weer. Branding van open badges die je ziet terugkomen. En wat toeleidt naar een deelcertificaat van het mbo in dit geval.

We werken op twee verschillende manieren. We werken met een platform op je computer, waar de kaart is, waar zichtbaar gemaakt wordt wat er te leren valt in jouw regio of in jouw community. Wij werken ook met een Badge Wallet app. En we raden eigenlijk altijd aan om deze app te downloaden voor de mensen die badges aan het verdienen zijn. Dit werkt het meest handige. Je kunt dan je badges in één oogopslag zien. Je hoeft niet in te loggen. Op het platform moet je inloggen. Maar bij de Badge Wallet app hoef je niet in te loggen, dan open je de app. Niet voor iedereen is dit geschikt. Sommige mensen hebben geen ruimte meer op hun telefoon, dan raden we aan om de webversion op je telefoon te gebruiken.

Je zorgt er dus eigenlijk voor dat alle behaalde badges in jouw digitale portemonnee gaan. En waarbij je ook zelf kunt bepalen wat jij deelt. Dus je kunt bepaalde badges openbaar zetten. Je kunt bepaalde badges verborgen maken. Maar je kunt ook het bewijs wat in jouw badge zit opgeslagen, dus als bijvoorbeeld een persoon een reflectie wil doen. Even wil nadenken via zijn open badge over wat heb ik hier nu daadwerkelijk geleerd en wat zou ik de volgende keer op een andere manier willen aanpakken, dan kan dat als bewijs toegevoegd worden in de badge. Ook dat kan openbaar gezet worden en op privé gezet worden. Zowel voor jouzelf als voor de mensen in die activiteit, die in die badge ook in diezelfde activiteit hebben gezeten, als helemaal openbaar of verborgen.

De Badge Wallet app is te downloaden via de Play Store en de App Store. Je ziet daar de QR-codes die gaan naar de specifieke Play Store en App Store. Dus mocht je hem willen downloaden, dan is hij hier te downloaden. We delen hem later ook nog in de activiteit die we met jullie zullen delen. Als we dan gaan kijken naar de waarde van badges en micro-credentials, ik heb er al een beetje wat over gezegd. De waarde van badges en micro-credentials wordt eigenlijk altijd bepaald door degene die de badge leest of de micro-credential leest.

Als je bijvoorbeeld denkt aan een badge die verdiend is rondom klimaat en de badge is uitgegeven door Greenpeace, dan zou het een hele andere betekenis krijgen wanneer diezelfde badge over klimaat is uitgegeven door Shell. Mensen kijken dus niet alleen naar het plaatje en wat er specifiek in de eerste regels gedeeld wordt van de badge, maar mensen kijken ook specifiek naar wie heeft de badge uitgegeven, hoe is die uitgegeven wat hebben mensen ervoor moeten doen. En dat bepaalt de waarde van badges en micro-credentials.

Ik heb persoonlijk een badge om mijn hond te kunnen trimmen waar ik super trots op ben. Het is een hele nieuwe vaardigheid, waarvan ik nooit had gedacht dat ik zelf mijn hond zou durven knippen en trimmen et cetera. En die is voor mij op dit moment meer waarde dan mijn hbo social work, die ik destijds heb behaald. Gewoon omdat ik er nu heel erg blij van word dat ik die

heb gehaald. Terwijl op een ander moment, jaren geleden was mijn social work natuurlijk veel belangrijker omdat dat een wereld opende van nieuwe mogelijkheden. Er lag een wereld voor mij open.

Dus de waarde van badges en micro-credentials wordt bepaald door de lezer van de badge en is eigenlijk voor iedereen anders. De meerwaarde van badges zit erin dat die geschikt is om in kleinere delen op te delen. Dus je kunt datgene wat geleerd wordt zichtbaar maken in behapbare brokken. Wat ook betekent dat op het moment dat iemand uitvalt uit een bepaalde training, bijvoorbeeld van de tien onderdelen van een training er zes heeft gevolgd, wel zes badges kan behalen, maar nog niet de uiteindelijke master badge voor de totale training. Dus ook dat leren wat bij diploma's of grotere trajecten niet zichtbaar is, kan hier wel zichtbaar gemaakt worden. En het heeft een meerwaarde voor mensen met minder formele papieren die zichtbaar kunnen maken wat ze in de praktijk hebben ervaren, geleerd zonder dat ze bijvoorbeeld naar school zijn geweest. Dus in de praktijk in een bepaald bedrijf of een organisatie als vrijwilliger bijvoorbeeld laten zien, ik kan goed koffie zetten op een barista-waardige manier, dan kun je dat zichtbaar maken in die badges. Badges zijn ook micro-credentials. Een badge is een micro-credential. En dat... Een badge kan uitgegeven worden door een formeel onderwijsinstelling, kan ook uitgegeven worden door de bibliotheek of door een jongerenorganisatie, maar ook door groepen jongeren, groepen mensen die bijvoorbeeld een burgerinitiatief starten en zichtbaar maken van dit is wat wij met elkaar hebben gedaan. Dus iedereen kan eigenlijk badges aanmaken. Door in de informatie te duiken die erachter zit, wordt weer zichtbaar van waar is deze badge door ontstaan. De badges zijn dus micro-credentials en tonen aan dat je een kleine specifieke vaardigheid hebt geleerd die op een officiële manier erkend wordt, waardoor je ook voor werkgevers zichtbaar kan maken wat jij allemaal kunt.

Ik ben heel erg benieuwd of er op dit moment vragen zijn.

Lonneke stelt goede vragen. Mooi. Zij vraagt, is het nu de bedoeling dat dit alleen door bibliotheken wordt bijgehouden? Of is het ook voor andere organisaties. Ik denk dat je het antwoord daar al een beetje op hebt gegeven. Iedereen die wat wil, kan zich aansluiten. En zij zegt, ik denk zelf dat het mooi zou zijn als het initiatief uitgaat van de gemeente, zodat er veel meer aanbod aan kan worden gekoppeld. Dat zou kunnen, maar dat is niet per se nodig. En dat is het mooie ook van het platform. Je kunt zelf dingen koppelen. Je kan ervoor kiezen om het openbaar te zetten. En je kan een afgeschermd gedeelte maken, als je het meer privé wil houden. Dus er zijn heel veel mogelijkheden.

Dus dat is iets om het in de training over te hebben, denk ik. En Lonneke vraagt ook, zijn er lespakketten beschikbaar die hiervoor standaard gebruikt kunnen worden? Of moet alles per gemeente ontwikkeld worden? Ik zou vooral niet dingen gaan ontwikkelen die er al zijn. Dat is ook het mooie je kunt dingen erin zetten.

Je kunt ze koppelen aan andere dingen. Dus je zag het net ook al bij Rotterdam of was het Den Haag? Die hebben dus het hele Klik en Tik erin gezet. Daar zou je ook een koppeling mee kunnen maken. Dan hoef je het ook niet allemaal zelf nog weer eens een keer te gaan doen. Dus zeker wat er al is, hoef je niet opnieuw te ontwikkelen.

Dan is er nog een vraag. Hebben jullie inzicht in de waarde die werkgevers op opleidingen in Nederland toekennen aan de badges? Zijn daar bijvoorbeeld in Rotterdam of Den Haag al uitkomsten van? Ik vind altijd het verhaal wat Sandra vertelt over de jongeman die zelf een badge had gemaakt over het saxofoonspelen, vind ik een prachtig voorbeeld. Misschien kun je dat even vertellen, Sandra.

Ja, ik heb met een werkgever gesproken en die vertelde dat hij een sollicitant had en eigenlijk kwam die sollicitant niet zo goed tot zijn recht. En op het moment dat dat gesprek gaande was, had de werkgever al besloten van nou dit wordt hem niet. Uiteindelijk heeft hij gevraagd waar kun je nog wat meer laten zien over de badges die je hebt verdiend. En daar viel een badge op die ging over saxofoonspelen. En de werkgever realiseerde zich dat de vaardigheid die je moet hebben om te kunnen saxofoon spelen, van nut was voor de werkzaamheden in zijn fabriek. En daardoor ging het gesprek daarover en kwamen ze met elkaar tot de conclusie dat de kandidaat geschikt was en dus is aangenomen uiteindelijk. Dus het hebben van badges die ook met interesse te maken hebben, met hobby's te maken hebben, zijn zeker van belang. En die persoon die werkt nog in dat bedrijf op dit moment.

Er komen al nieuwe vragen binnen. Ik ben benieuwd hoe jullie mensen bereiken die niet taal en digitaalvaardig zijn en hoe jullie hen in deze mogelijkheden meenemen.

Daar gaan we het zo over hebben, dus even geduld nog. En een vraag, kun je iets vertellen over hoe de badges tot stand komen? Wie geeft de badges uit, de waarde en wat zijn de voorwaarden? Daar gaan we zo ook nog op komen, dus ook voor deze vraag nog even geduld.

Ik zou ook nog wel willen toevoegen over de waarde van de badges. Ik kan me ook voorstellen dat een deel ervan ook te maken heeft met welke afspraken je met elkaar maakt. Bijvoorbeeld met partners of in samenwerking tussen de bibliotheek met werkgevers. Dat als je met een werkgever een afspraak maakt over mensen die een bepaalde badge hebben gehaald, dat dat ook gezien wordt. Dus ja, daar zie ik zelf wel heel veel mogelijkheden ook in het non-formele leren van bibliotheken. Dus dat je mensen eigenlijk helpt om dat meer zichtbaar te maken. Ja.

En een Lonneke wijst mij nog even op dat ik Petra's vraag ben over vergeten dus daar kom ik nu nog even op terug. Zijn er ook organisaties die het gebruiken voor de eigen professionalisering van hun medewerkers?

Bijvoorbeeld ambtenaren van de gemeente Rotterdam zelf, in hoe ze beter omgaan met minder digitale vaardige burgers? Op dit moment, zover ik weet, niet, nog niet, is die wens er wel steeds.

Dus ik heb daarover verschillende keren gehoord dat mensen daar wel interesse in hebben, maar voor zover ik weet, op dit moment nog niet.

En ik zie wel, want we werken ook wel breder... In Slovenië in Ljubljana in Slovenië en in Vilnius in Litouwen, waar de gemeentes ook betrokken zijn, daar zijn ook mensen intensief bezig met zichtbaar maken. Want wat er gebeurt op het moment dat je zichtbaar maakt met behulp van het platform en het werken met badges die je uitgeeft, krijg je ook informatie terug over de hoeveelheid badges die er uitgegeven zijn, waarvoor ze uitgegeven zijn, wanneer het gemakkelijker gaat, wanneer het moeilijker gaat met uitgeven.

Dus je haalt allerlei informatie binnen als gemeente of als organisatie die interessant kan zijn en informatie kan geven. Oké. Er zijn nieuwe vragen binnengekomen. Anike vraagt, worden er al badges ingezet in de sectorale ontwikkelpaden?

Niet dat ik weet op dit moment. Oké. En dan is nog een vraag van Lonneke. Zitten er kosten aan het gebruik van het platform?

Ja en nee. Het hangt helemaal vanaf hoe het platform wordt neergezet. Het kan zijn dat er een gemeente zegt wij vinden het van belang. Dus in geval van de gemeente Rotterdam, die hebben gezegd wij vinden dit van belang dat er een platform als dit te gebruiken valt in Rotterdam. Rotterdam heeft destijds het platform ontwikkeling betaald.

En heeft het daarna aan de organisaties overgelaten om er wat mee te doen, om er wat van te maken. En dat is vrij toegankelijk. Er zijn ook organisaties bijvoorbeeld maatschappelijke diensttijd ExpeditieRed. Het voorbeeld over het zwemmen, wat ik hiervoor heb laten zien. Die hebben gezegd, wij willen als organisatie het zwemmen en veiligheid in en om het water meer zichtbaar gaan maken en wij hebben onze eigen platform ontwikkeld. En de kosten voor het ontwikkelen van een eigen platform op dit moment zijn rond de 1750 euro. Dus je hebt dan een heel platform voor jezelf voor jouw eigen organisatie of stadsbreed. Dus in overleg wordt er gekeken naar hoe zou het platform er

voor jou uit moeten zien, welke doelen wil je ermee behalen. En hoe kunnen we het dan vormgeven? Je kunt ook zeggen, bijvoorbeeld kleine organisaties, we hebben bijvoorbeeld Dutch Cities of Learning als platform. Of in de gemeente Utrecht misschien komen de bibliotheekplatformen. Daar moet nog over besloten worden hoe gaan we dat vormgeven. Maar als ik kijk naar het Dutch Cities of Learning platform, dan kun je daar als organisatie op aanmelden. En ook dan hangt het weer van hoe het is opgezet af. Of er een financierder is van dat platform die zegt wij maken het allemaal gratis, of wij vragen een bijdrage van een organisatie. Dus het hangt samen met wie het platform heeft ontwikkeld.

Maar de kosten zijn nooit zo schrikbarend hoog. De bedragen die daarvoor gevraagd worden is puur om te zorgen dat het platform in leven blijft en we kunnen verder ontwikkelen. Dus de

bedragen zijn niet zo schrikbarend vind ik zelf. Dat waren de vragen, dus we kunnen weer verder. Dan is het woord aan jou Amarens.

Oké, mag ik dan de volgende dia, Femke? Er werd net al de vraag gesteld hoe doe je dat nou met mensen die laag geletterd zijn, die de taal niet machtig zijn. Dan moet je heel erg stap voor stap gaan starten. Sowieso ga je stap voor stap starten omdat mensen vaak nog niet bekend zijn met de Badge Wallet en het werken met badges. Dus je kiest een stap-voor-stap aanpak en dat hangt natuurlijk ook heel erg af van het publiek dat jij wilt bedienen. De eerste stap is dan een account aanmaken. Daar zullen veel mensen ook bij geholpen moeten worden. Zeker als mensen laag digitaal vaardig zijn.

Wat we vaak doen is dat we in de volgende stap zorgen dat er een eerste badge is die heel makkelijk te behalen is. Dat helpt mensen over een drempel heen en het geeft ze ook een gevoel van trots omdat ze iets behaald hebben. En het uiteindelijk niet zo moeilijk bleek te zijn dan ze eigenlijk gevreesd hadden.

En op het moment dat mensen over die drempel heen zijn en zien hoe leuk het is, er zit ook een stukje gamification in wat maakt dat mensen toch ook graag verder willen. Dan gaan ze vanzelf ook vragen van waar kan ik nu nog meer badges verdienen. Je gaat eigenlijk ook kijken samen van hoe willen wij dan zorgen dat de mensen die wij bedienen ook gaan beginnen en verder gaan. Dus het is ook heel erg kijken met elkaar van wat willen wij nou bereiken voor ons publiek en welke playlists horen daarbij, hoe beginnen we makkelijk, hoe differentiëren we ook, want soms dan mensen die in het LLO bezig zijn, die herkennen dat waarschijnlijk ook heel erg, je hebt heel veel verschillende niveaus. Wat het mooie is voor LLO, voor de mensen die dat niet weten, dat is leven lang ontwikkelen. Als je in contact bent met bedrijven dan merk je ook vaak dat er soms zeker in bedrijven waar dingen geproduceerd worden, op de werkvloer mensen zijn die dit allemaal ontzettend eng vinden. Die denken van, nou weet je, dat leren dat is niet voor mij. Dat is voor die mensen die echt opgeleid zijn. Ik ben niet echt opgeleid. Daar zitten vaak ook gelaaggeletterde mensen bij. Dus daar kun je dan in de opzet ook al rekening mee houden. Dus voor deze mensen ook een apart pakket aanmaken waarbij je eerst bijvoorbeeld de Klik en Tik dingen weer gaat gebruiken zodat zij digitaal vaardiger worden.

En op die manier leren ook van, ik kan ook stappen zetten, ik kan ook dingen leren ik kan het ook laten zien dat ik dingen leer. En vervolgens steeds meer zelfvertrouwen krijgen en dan toch ook richting nieuwe stukjes opleiding gaan en zo stappen maken. En dat is wat je zelf kan inrichten en dat is het mooie ook ervan.

Dan op die manier kun je echt ook die kloof dichten tussen wat mensen kunnen en wat werkgevers zoeken. Als je dan als iemand zichtbaar kan maken wat hij allemaal kan en dat is niet alleen het formele leren, maar ook het vooral ook het non-formele leren, en dat inzichtelijk kan maken in de badge wallet.

Dan kan een werkgever ook veel meer juist gaan kijken van hey is dit nou iemand die ik zoek zijn dit de vaardigheden die wij nodig hebben voor bijvoorbeeld een nieuw gecreëerde plek of een stukje promotie. Het kan ontzettend helpen om inzichtelijk te maken wie je dan aan tafel hebt.

Ondertussen is er ook onderzoek gedaan. Ingrida heeft een onderzoek gedaan. Dat moet nog gepubliceerd worden. Dat wordt als het goed is rond de zomer van 2026 gepubliceerd. Wat we daar al wel over mogen zeggen staat hier. Daar is dus uitgekomen dat een beginner belangrijk vindt dat de badge duidelijk moet zijn. Dat die makkelijk te gebruiken is en open over wat je hebt gedaan. Dus dat is het gebruiksgemak. En dat is natuurlijk aan de kant van de beginner heel erg belangrijk. Hoe werkt het? Misschien moet je aan het begin even een klein beetje op weg geholpen worden. Maar dan kun je op verschillende manieren ook bewijs uploaden waardoor je aan een badge hebt voldaan.

Je kunt teksten uploaden, je kunt foto's uploaden, je kunt filmpjes uploaden, je kan het zo gek niet bedenken. Al het bewijs kun je uploaden en dan kan er vervolgens gekeken worden van heb je voldaan aan de vereisten van de badge. Experts, werkgevers, opleiders, wat vinden die belangrijk? Wie de badge uit geeft, dus dat wordt er ook bij gezet.

Wie de badge uit geeft... De uitgever moet competent zijn en een goede reputatie hebben. Ik ga ervan uit dat alle mensen die hier bij de webinar aanwezig zijn, dat allemaal zijn. En dat jullie zo kunnen starten. Sluit de badge aan bij erkende standaarden. Dat vinden ze ook heel belangrijk. Daar kun je dus ook vermelden de stukken die je uit een ander pakket haalt. Bijvoorbeeld, kom ik weer op het Klik en Tik, dat je dat erin zet en dat ze dan ook weten waar het vandaan komt. Dat samen maakt dat wij een systeem, met een training ook, willen gaan opzetten dat een gebruiksvriendelijk ontwerp heeft voor de lerenden. Dus dat is wat we belangrijk vinden, dat het erg gebruiksvriendelijk is, maar dat het ook een strenge kwaliteitscheck heeft.

En dat wat er staat, dat daar dan ook daadwerkelijk aan is voldaan. En daarom is het belangrijk dat we ook een gezamenlijke training gaan doen.

Wat houdt dat dan in? We gaan jullie meenemen dan in het hele verhaal van badges en playlists en we gaan jou en je collega's opleiden om zelf met het platform en met de open badges te werken. Wat komt er dan aan bod? Het aanmaken van activiteiten en badges op het platform, het uitgeven van badges en de techniek erachter, het nadenken over beleid, hoe past dit in jullie organisatie en in het breder systeem?

Want het is natuurlijk niks leukers om eraan te beginnen, maar we willen natuurlijk niet dat jullie er dan achter komen dat jullie vervolgens het verkeerde hebben ontwikkeld. Dus het is heel belangrijk om te kijken van hé, wat is het einddoel wat we voor ogen hebben, waar willen we uitkomen en hoe gaan we dat aan de tekentafel eerst eens een ruwe schets maken en hoe kunnen we dat dan verder inrichten Hoe gaan we in ieder geval talenten benutten?

De een zal het ontzettend leuk vinden om het plaatje voor de badge te ontwerpen. De ander vindt het wellicht veel interessanter wat de techniek die erachter zit. Vervolgens heeft iemand misschien weer meer affiniteit bij de inhoud. En zo kunnen wij elkaars talenten gebruiken om een prachtig mooie platform, playlist, verhaal neer te zetten.

Dat doen wij met de hulp van een fysieke training op locatie. Dat is gewoon echt heel fijn om samen dat te kunnen doen. Uitleg af te wisselen met de theorie. Het opbouwen van jouw systeem. Kijken van waar ga je heen. Wat ga je tussen de trainingen door nog doen? Wat heb je daarvoor nodig? En als je dat helemaal gedaan hebt, dan ben je dus ook klaar om het kwaliteitslabel voor open badges aan te vragen.

Dus dan ga je zelf eigenlijk een playlist lopen van het Quality Label. En als je aan al die hebt voldaan, dan heb jij het Quality Label ook en ben jij dus een kwalitatief goede badgeontwikkelaar.

Ik heb nog een aantal vragen die we mogelijk tussendoor even kunnen oppakken. Een van de vragen is gesteld door Anniek. Zijn er voorbeelden van deze laagdrempelige stap-voor-stap aanpak voor mensen met lage basisvaardigheden? In de gemeente Rotterdam, de stad Rotterdam, is daar ervaring mee opgedaan? Ja, ook bij Praktijkleren loont,

een landelijke variant voor mbo leren. Ook daar wordt ervaring opgedaan en ook bij de gemeente Den Haag op dit moment wordt ervaring opgedaan. Wat we vooral zien is dat het belangrijk is om mensen in het begin te helpen met onboarden en uit te leggen wat open badges zijn. Dus dat vereist wel wat kennis en vaardigheden op diverse levels om dat op een eenvoudige manier zichtbaar te maken.

De Badge Wallet app helpt enorm om het gemakkelijker te maken om badges te behalen en ze te verzamelen. Maar we hebben ook nog andere manieren om dat met mensen samen te doen. Om heel eerlijk te zijn hebben we er ook nog veel te leren en kunnen we dat alleen maar met elkaar doen, door met elkaar te ervaren waar nog wat aangepast moet worden, platformtechnisch of in onze scholing aan mensen. Dus dat doen we allemaal in samenwerking met organisaties die met mensen aan de slag gaan.

Lonneke vraagt, is het nodig om dit in iedere gemeente te hebben, als we het bijvoorbeeld over de Klik en Tik hebben? Die staat nu online bij een andere gemeente en is online te volgen en te behalen. Iemand uit mijn gemeente kan hier dan toch ook gebruik van maken? Ja, dat kan. Goede vraag. Echter, iemand die in de stad Rotterdam woont, bij wijze van spreken, wil geen badge behalen op het platform van de stad Den Haag. Dat heeft allerlei net als met voetbal, heeft dat allerlei linkjes met elkaar. Dus mensen leren graag in hun eigen omgeving waar ze al bekend zijn. We kunnen wel heel gemakkelijk een Klik en Tik cursus overzetten van het platform in Rotterdam naar het platform in Den Haag bij wijze van spreken. Zodat het, wat Amarens al

eerder uitlegde, je hoeft dat niet op zelf te ontwikkelen. Maar een persoon wil graag in zijn eigen omgeving wat leren.

En Paul vraagt hoe wordt de kwaliteit bewaakt? Wie doet dat? Wat houdt erkenning in? Ja, op dit moment hoe we werken is dat er een kwaliteitslabel voor open badges is ontwikkeld. En organisaties die minimaal een jaar werken met open badges, structureel. Die kunnen een aanvraag indienen om hun badges en het werken met badges, hoe zij het hebben geïmplementeerd in hun organisatie, hoe zij zorgen dat mensen opgeleid zijn en blijven in hun organisatie die kennis heeft over hoe je badges ontwikkelt en op welke manier je ze eerlijk, ethisch uitgeeft en dergelijke dat wordt gecheckt door een commissie van evaluators. Dat is een internationaal kwaliteitslabel en wat er wordt geprobeerd is om dan in ieder land een groepje mensen te hebben ook die in deze kwaliteitslabel als evaluator aan de slag kunnen. Dus dit is wat we hebben aangepakt, opgepakt om die kwaliteit te bewaken. En de vervolgstappen hierin moeten ook nog gezet worden. Dus de badges, de micro-credentials zijn vrij nieuw. De Europese Commissie ondersteunt, je ziet het formeel onderwijs dat open badges gebruikt worden, ingezet worden. En met elkaar moeten we daar een goede manier voor zien te bewerkstelligen. Dus dat is in ontwikkeling en ook daarin horen we graag mensen die hierin willen meedenken.

En dan is er ook nog het andere kant van, en dat is van de badge zelf. En daar heb je dus drie soorten van assessment in hè. Ja, klopt. De assessment kan gedaan worden op het moment dat je een badge wil uitgeven. Dan kun je kiezen in het platform wie mag deze badge beoordelen en wie geeft aan dat een persoon deze badge heeft verdiend.

Wat wij zelf belangrijk vinden is dat een lerende dat zelf kan doen. In sommige gevallen. Dat bepaal je als badge aanmaker, kun je zeggen dat de manier waarop we deze badge uitgeven is dat iemand zelf zichtbaar kan maken dit is wat ik heb geleerd en ik geef mijzelf die badge. Waarom vinden we dat van belang? Dat is met name om het leven lang ontwikkelen, reflecteren. We vinden het van belang dat mensen dat kunnen laten zien. Ik ben in staat om zelfstandigheid zelfstandigheid leren en dat is een functie die we hebben op het platform.

Een andere is dat groepsgenoten in een bepaalde cursus badges kunnen uitkeren. We zien dit nog wel eens in het formeel leren in het eerste jaar waarin een klas een klas met jongeren met elkaar gezamenlijk een klas moet vormen er wordt een klasse oudste of iets dergelijks gekozen en met elkaar moeten zij die groepssfeer neer gaan zetten en dan zou het goed kunnen zijn om je peers bepaalde badges te kunnen laten uitgeven voor behulpzaamheid of een bepaalde vaardigheid of iets dergelijks, of je hebt bepaalde stappen van onboarding gevolgd.

En de derde versie is dat een badge wordt uitgegeven door een organisatie. En dat zien we wat het meest gebeurt. Dus hier zou een bibliotheek of een gemeente of de sportvereniging of formeel onderwijs zou de badge kunnen uitgeven als organisatie. En die checkt dan ook.

Dus die drie versies, die kun je kiezen en die hangt weer helemaal samen met jouw doelgroep, het doel wat je hebt, datgene wat je beoogt om te behalen in datgene wat jij doet in je organisatie.

Dan een vraag denk ik waar Femke ook antwoord op kan geven van Ellen. Is het idee om dit gezamenlijk op te pakken in de provincie Utrecht of gaat ieder taalhuis, bibliotheek, nu zelf bedenken of die mee wil doen? Nou ja, het liefst zou ik willen dat we met alle bibliotheken in de provincie Utrecht hiermee aan de slag gaan. Maar ik heb er niks over te zeggen. Ik denk wel dat dit echt een hele mooie manier is om juist de waarde van dat leren wat mensen bij de bibliotheek en bij het taalhuis kunnen doen. Om dat inzichtelijk te maken en dat je ook kunt laten zien welke impact je kunt maken als bibliotheek op het gebied van leren.

Dus ja, ik zou heel graag na de kerstvakantie met de taalhuiscoördinatoren om tafel willen gaan zitten. Om te kijken van hoe zouden we dit kunnen faciliteren en welke mogelijkheden zien jullie. En als er belemmeringen zijn, dat we die ook kunnen adresseren en kunnen kijken of daar een oplossing voor is.

Wat in elk geval wel heel mooi is om te noemen, is dat we vanuit BISC wel een subsidie hebben gekregen vanuit de provincie om hiermee aan de slag te gaan provinciaal. Dus de vraag die eerder gesteld werd over financiering die is in elk geval voor de komende twee jaar opgelost. En ja, mocht de bibliotheken ermee aan de slag gaan, dan hebben we ook twee jaar de tijd om te kijken van hoe kunnen we dit nou na die twee jaar ook duurzaam inbedden.

Er is ook een vraag van Rudy. Hoe is jullie kijk op het gebruik van de badges in niet-formele educatie en het laagdrempelige karakter van de bibliotheek? Verschilt dat bijvoorbeeld van de uitgifte van een certificaat?

Femke, heb jij hier een idee over? Ik heb ook wel een idee om te antwoorden, omdat ook bibliotheek genoemd wordt. Ja, zoals ik het zie is het eigenlijk een soort certificaat. Alleen heb je het gewoon altijd bij je en kun je het altijd laten zien. En... Ja, het verschil is denk ik ook wel met wat jij eerder vertelde, is dat je het ook gewoon in kleine stapjes kunt opdelen. Waardoor je, bijvoorbeeld in Rotterdam was bijvoorbeeld, dat ze ook, ja eigenlijk waren ze niet zo'n fan volgens mij van huiswerk geven, maar ze dachten toch van, nou we gaan dit eens proberen of mensen toch ook thuis aan de slag gaan. En die docenten kregen in het weekend allerlei berichtjes van mensen die hun huiswerk hadden ingeleverd. Dus daar kregen ze dan ook weer een badge voor. En op die manier kun je mensen wel gaandeweg ook gemotiveerd houden. En niet alleen maar, je begint en aan het eind krijg je een certificaat. Ja, klopt. En... Ehm... Wat ik ook nog kan aanvullen hier is dat het platform ook certificaten kan maken. Dus je kunt zeggen van in een bepaalde training kun je zes badges verdienen of verschillende badges verdienen. Dus dat mensen kunnen kiezen ik wil maar twee van die badges verdienen en dat past ook binnen de training die je geeft of het aanbod wat je geeft. Waardoor op het moment dat mensen

dan afscheid nemen, het hebben afgerond, kun je ook die badges uitprinten als certificaat voor de mensen die minder digitaal vaardig zijn.

Dus dat is een van de functies die we aan de hand van de vraag van het gebruik van badges hebben ontwikkeld. Wat ik ook nog kan aanvullen, en dat is terugkomend op Anniek met de vraag hoe was die ook de sectorale ontwikkelpaden. Misschien wat hierbij aansluit is dat het praktijk leren loont programma's. Alle vanuit de branches, de werkgeversbranches, bijvoorbeeld vanuit schoonmaak, alles wat in een mbo-traject hoort op een platform heeft gezet, waardoor mensen nu buitenschools, op een andere manier dan via het mbo, ook stukken mbo-verklaring kunnen halen via badges. Dus zij kunnen dan bepaalde delen van die badges, dus ik heb hiervoor gezegd dat ik niet bekend ben met sectorale paden maar misschien is dit een van de onderdelen die als voorbeeld zou kunnen dienen. Dus vanuit al die verschillende branches, dat staat nu online in samenwerking met SBB, waardoor die gegevens allemaal op het platform staan.

Femke, Anniek vraagt ook of het zou passen binnen het LLO-traject. Ja dat denk ik zeker.

Oké dat waren op dit moment de vragen. Wat jullie zien is dat de slide die hier staat, waar wij voor staan is bij alles wat we doen kun je een badge verdienen. Want je hebt tenslotte geleerd of iets gedaan, je ergens voor ingezet. Dus ook voor jullie vandaag een badge. En je kunt deze scannen met de QR-code die hier staat, kun je scannen met je telefoon, met je camera of met de badge wallet als je die al hebt gedownload. Het vereist dat je één keer je registreert De badge die je verdient moet ergens bewaard worden en die wordt bewaard op jouw e-mailadres. Dus we vragen e-mailadres en het mooiste zou zijn als je ook je naam invult. Dat staat net wat vriendelijker mocht je badges willen delen met de potentiële werkgever. Maar eigenlijk vragen we met name je e-mailadres, waardoor de badges die je verdiend hebt ook van jou zijn. Dus die kunnen wij niet meer afpakken. Dus dat is de QR-code. En als je zo iemand bent als ik die denkt van dat wachtwoord dat onthoud ik wel en dan over een paar weken dan was het ook alweer. Schrijf het even op.

Oké dan denk ik dat dit het is vanuit onze kant. Maar we hebben nog wel de ruimte voor vragen. Dus... dan ga ik heel even stoppen met delen, want dan zie ik iedereen weer. Maar ik zal zorgen dat achteraf ook de presentatie gedeeld wordt. Dus dan zijn jullie e-mailadressen ook bekend bij iedereen.

Ja, we hebben natuurlijk al wel wat vragen beantwoord. Maar ja, ik ben benieuwd of er nog resterende vragen zijn. Voor mij, of Sandra of Amarens.

Zou er ruimte zijn om de training ook buiten Utrecht te geven?

Ja, aan wie stel je deze vraag, Ruby? Ja, voor ons in ieder geval ja. We hebben nu een samenwerking met Utrecht gestart. Ik geef deze training met regelmaat. Dus dat kan overal wat mij betreft. Als de agendas samenvallen, dan is dat voor ons oké.

Ja en wat... Voor mij nog aanvullend, waarom ik dacht van ja, waarom vandaag ook hier wat over vertellen met Cities of Learning. Want Cities of Learning is in principe niet het enige platform, zeg maar, dat werkt met badges. Maar ja, ik zou het heel erg zonde vinden als we in de sector waarbij we allemaal aan elkaar gelinkt zijn, dat er een wildgroei aan verschillende soorten platforms ontstaat.

En nou ja, voor mij... Ik had al een klein onderzoekje gedaan van wat is er nou allemaal en waar wordt er ook al meegewerkt. En omdat de Bibliotheek Rotterdam echt heel veel ervaring ook al heeft, hiermee dacht ik van ja, ik vind het fijn om bij Cities of Learning aan te sluiten. Ook omdat er internationaal heel veel ervaring is opgedaan waar wij ook gebruik van zouden kunnen maken.

Dat betekent dat je dingen moet vertalen natuurlijk, maar alles dat daar aan wordt geboden, ja, dat is dan voor ons, zou er ook gebruik van kunnen maken in de sector. Dus dat maakt voor mij dat ik op basis daarvan zoiets had van ja, lijkt mij fijn om met Cities of Learning aan de slag te gaan. Dus dat nog even ter aanvulling.

Dan ook weer terug bij dat voorbeeld van... En Rotterdam die al het een en ander heeft gedaan. Dat het gewoon heel makkelijk over te zetten is. Dus dan hoeft het allemaal niet meer opnieuw te gaan maken. Precies. Ja en Den Haag is ook ongelooflijk mooie dingen aan het maken op dit moment, met Den Haag Werkt.

Wat wij heel erg uitdragen als Cities of Learning. Is dat we eigenlijk allemaal gesubsidieerd worden. Door hetzelfde potje. En laten we vooral met elkaar bouwen. En delen. En dat is wat we internationaal enorm doen. Het platform is gesubsidieerd, de ontwikkeling daarvan is gesubsidieerd door Erasmus+, dus de Europese Commissie. En een van de eisen daarvan is dat dingen, datgene wat je ontwikkelt. Gebruikt moet kunnen worden door iedereen. Dus dat is ook wat wij heel graag willen. Dus... En de organisaties die betrokken zijn, willen dat ook over het algemeen. Dat wil niet zeggen dat het moet. Dus als je iets ontwikkeld hebt, kun je altijd zeggen van dat blijft van onszelf.

Dus we zullen ook die connecties maken. Maar we zijn als netwerk, proberen we die linkjes te maken en uit te wisselen. Zodat je met en van elkaar kan leren, kan bouwen.

Dat sluit ook mooi aan bij de vraag van Anike. Presenteren jullie dit ook aan brancheorganisaties, bijvoorbeeld binnen VNO en CW? Wij presenteren overal waar we gevraagd worden. Omdat we het gewoon echt heel belangrijk vinden dat leren zo toegankelijk mogelijk is. En dat ook mensen die laag geletterd zijn, kunnen scoren. Dus ja, als je ons uitnodigt, komen we. Ja. Dankjewel Ik zie een handje van Petra. Ja, ik dacht ik ga even niet meer typen. Maar Anike en

Femke en ik zitten in een aanvraag voor een LLO collectief Voor lage opgeleide en lage letteren. En we hebben de badges ook meegenomen in de aanvraag. Enerzijds voor de laag opgeleide en laag letteren zelf. Maar ook voor de professionals. Van hoe moet ze nou eigenlijk, waar ken je deze doelgroep en hoe ga je met ze te werk?

Dus wij gaan ze wel kijken hoe we ze op beide manieren kunnen inzetten. Maar ik zat wel meteen te denken van wie gaat dan op een gegeven moment, wie is de organisatie die die badge uitgeeft? Zijn wij dat als LLO collectief? Heeft dat dan eigenlijk al genoeg naam als organisatie? Of zouden dat dan toch een ROC zelf moeten zijn, of zou het Schoonmakend Nederland moeten zijn? Ik denk dat is wel interessant om mee te nemen in ons traject van wanneer geven mensen nou waarde eraan? Wie staat er dan eigenlijk cruciaal in? Ja, dat is misschien ook wel slim om wat mee te nemen in een klein vooronderzoekje, wanneer heeft het de meeste waarde voor mensen, voor werkgevers, voor gebruikers? Ja, maar ook bijvoorbeeld voor de medewerkers die bij Werk en Inkomen werken en die dan eigenlijk deze doelgroep moeten herkennen. Is dat dan Lees en Schrijven als stichting die de badge uitgeeft? Of is het, je hebt ook vakmanschap, een organisatie voor professionals bij werk en inkomen. Ik denk, oh ja, dat is ook alweer een leuke vraag leuk over na te denken. Ja, goed om mee te nemen. Goed dat je het aangeeft ook.

En zijn jullie wel in contact met het ministerie van SZW? Over praktijk leren doen, hoorden jullie ik net zeggen. Ja, de diverse partners. Ik kan me voorstellen dat Den Haag werkt en praktijk leren loont en de gemeente Rotterdam. Dus er zijn wel linkjes. Via andere organisaties. En in verband met het kwaliteitslabel ontwikkelen, hebben we die organisaties ook bij elkaar gebracht. Dus we hebben een soort van community of practice ontwikkeld om mee te denken van hoe moet nou zo'n kwaliteitslabel eruit zien. En dat zou in het kader van iets dergelijks, als wat jullie nu noemen, ook weer opgezet kunnen worden om gezamenlijk te kijken van hoe maken we nou die volgende stap. En dat kunnen wij als netwerk aanbieden Met daarin van we moeten dit met elkaar bouwen.

Dus we moeten dit ook met elkaar doen. Dus zelf heb ik niet die connecties met SZW op dit moment. Ik weet ook dat in de Caribbean het ministeries betrokken zijn. Dus er komt een skills agenda waar gebouwd wordt, waar de badges nu in meegenomen zijn. En dat zijn wat langere trajecten Omdat die Curaçao Island of Learning bestaat ook, bijvoorbeeld. en die zijn nu zo'n vijf jaar bezig met nadenken over hoe gaan wij badges implementeren hoe gaan we dat borgen en dus zij starten wat langzamer op. Wat we vaak zien is dat organisaties gaan proberen van wat werkt nou wel, wat niet, hoe bereiken we mensen en vanuit daar komt dan beleid en wordt het geborgd en die trajecten zijn gewoon wat langduriger.

Oké maar ja dat zou betekenen er is een landelijke organisatie die die LLO collectieven straks gaat aansturen. Dat we eigenlijk met hun is moeten schakelen hierover van hey, als dit in 18 arbeidsmarktregio's gaat lopen is het misschien wel interessant om vanuit het landelijk team. En ik weet over die sectorale ontwikkelpaden daar zit eigenlijk basisvaardigheden, zoals lezen en schrijven er eigenlijk nog bijna niet in. Dus ze gaan nu een soort voorschakeltraject bedenken.

Ja daar zou dit dan wel weer heel goed in kunnen. Dus daar weet ik dan wel de contactpersoon van. We moeten oppassen dat we niet allemaal dingen naast elkaar gaan doen. Er zitten zoveel ontwikkelingen nu, maar, op ons Competent NL Skills. Maar ook wat jij zegt, zeg maar, dat je dat hele voorschakeltraject. Eigenlijk dat is ontstaan omdat wij zeiden, ja, leercultuur in de schoonmaak begint gewoon bij taal. En digitaal. Weet je, bij basisvaardig zijn. Want anders is leren eigenlijk toch best wel niet bereikbaar voor mensen. Omdat ze het gewoon niet zien of niet meemaken. Tenzij je het op de werkvloer plaatsvindt dan vind ik het heel logisch. Dat is dan zeg maar toch best wel dit. Dus vandaar dat ik ook dacht, dit is heel leuk om mee te nemen in ons LLO-traject. Ja, daar staat het in ieder geval ingeschreven. Heel goed, heel goed. Ik zal het meenemen bij VNO-NCW en ook bij de Skillscoalitie die met de branche bezig zijn om de validatie van skills. Daar heeft dit natuurlijk ook heel veel raakvlakken mee. En hebben jullie al contact met expertise.basisvaardigheden? Ja, die hebben natuurlijk ook al heel veel dingen gedaan al, dus dan hoeft je het ook allemaal niet meer zelf te maken. Maar met badges ook, bedoel je dat? Nee, niet met badges, maar wel met de kennis. Kijk het is natuurlijk zonde als je van alles zelf gaat maken, terwijl er al van alles gemaakt is. Ja, Lezen en Schrijven is ook een partner in het LLO-collectief. Dus dat zou mooi zijn als zij op een gegeven moment zegt van nu zien we dat je het genoeg herkent en toepast in je werk.

Een van de dingen die we nog niet hebben vermeld is dat je bepaalde competentieframeworks kunt uploaden in het platform. Ik zie hier bijvoorbeeld CompetentNL genoemd. Dat kan geüpload worden in het systeem waardoor er direct linkjes gemaakt worden met CompetentNL bijvoorbeeld. CompetentNL is nieuw dat is nog niet geüpload maar er zijn wel andere competentie modellen geüpload al waarbij zichtbaar gemaakt wordt. Dit is bijvoorbeeld, wij hebben... EntreCom als competentie model, dus dan zie je een linkje van EntraCom in het scherm. ESCO, het hele ESCO, European Competences Framework waar alle scholen samenkomen in Europa, dat zit in het platform. Maar zo kun je ook je eigen, als jullie vanuit de schoonmaak, of vanuit de bibliotheek met een bepaald model werken, dan kan dat geüpload worden in het systeem waardoor het weer zichtbaarder wordt voor mensen waar het een connectie heeft, waar welke badge een connectie heeft met wat.

Ik onderbrak iemand. Oh dat was ik, dus dat geeft helemaal niks. We proberen inderdaad even het gesprek over het LLO-collectief af te ronden en te kijken of er nog vragen zijn, echt specifiek over het Cities of Learning platform of over de open badges. Als dat niet zo is, dan zijn we lekker binnen de tijd klaar. Dat is ook altijd fijn voor iedereen. Dan wil ik jullie hartelijk, sowieso Sandra en Amarens, hartelijk bedanken voor alle informatie en verder iedereen die aanwezig was voor de interesse.

Even kijken, ik zag nog een berichtje van Anouk. Oké Nou, mocht iemand toch nog een nabrander hebben of nog extra informatie willen, als het goed is heeft iedereen mijn e-mailadres en dan zorg ik dat de vraag op de juiste plek terechtkomt. En ik zal sowieso zorgen dat alles achteraf gedeeld wordt en ook de opname.

Oké, Fijne dag nog allemaal en goede feestdagen gewenst alvast. Dankjewel. Dankjewel. Dag.
Doei doei Dag.