

KIGO-project Who's afraid of Red, Green and Blue

Verslag seminar op dinsdag 6 april 2010 met presentaties als bijlage

In het kader van het KIGO-project organiseerden Van Hall Larenstein (VHL) en het Groenhorstcollege Velp samen met betrokkenen vanuit de AOC-raad, de Groene Kenniscoöperatie, vertegenwoordiging van groenvoorzieningbedrijven (M. Veltkamp BV, Wissing Tuinen, European Landscape Contractors Organisation - ELCA, Vereniging voor Hoveniers en Groenvoorzieners - VHG) een seminar over internationale competenties bij werken en leren in een internationale context. Zie de deelnemerslijst in Bijlage 2.

Stand van zaken KIGO-project

Evelyne van Dongen en Jeroen de Vries (projectleider) presenteerden de stand van zaken van het KIGO-project Who's afraid of Red, Green and Blue?. Een van de hoofddoelen is om competenties voor het werken in een internationale (Europese) context bij integrale gebiedsontwikkeling (stad, landschap, tuin, omgeving, water) en inrichten van groene ruimte te beschrijven. Met als resultaat dat er meer mogelijkheden ontstaan voor internationaal leren voor studenten en docenten onder andere door het structureren van bestaande samenwerkingsverbanden met preferred partners. Een tweede resultaat is een stappenplan voor nieuw op te zetten internationaal onderwijs voor gebiedsontwikkeling. De resultaten worden samengevat in een handleiding met een overzicht van Europees beleid, netwerken en internationale competenties. Het doel van het project sluit volledig aan op de missie en instellingsplannen van VHL en het Groenhorstcollege en het programma Internationaal van de Groene Kennis Coöperatie.

In de eerste fase van het project zijn gesprekken en workshops gehouden over wat werken en studeren in een internationale context inhoudt en wat de ambities van de opleidingen zijn. Ook is het internationale netwerk van de Velpse VHL-opleidingen in kaart gebracht. Verder is een overzicht gemaakt van het Europees beleid dat integrale gebiedsontwikkeling betreft. Studenten en docenten die een activiteit (stafuitwisseling, stage of anders) in het buitenland uitvoeren zijn en worden bevraagd over de benodigde competenties. Daarnaast is gebruik gemaakt van de ervaring en resultaten van andere projecten en eerder geformuleerde competenties van de opleidingen.

De competenties worden ontwikkeld voor de hbo- en mbo functies die de betrokken opleidingen aanbieden en zijn toepasbaar voor de volgende situaties:

- a. Ontwikkelen en onderhouden van een internationaal netwerk vanuit Nederland
- b. Naar het buitenland gaan voor werk, studie of stage
- c. Voorbereiden van een project voor gebiedsontwikkeling of inrichting buitenruimte in het buitenland
- d. Werken in het buitenland in een internationaal team aan gebiedsontwikkeling
- e. Bij een buitenlands bureau of organisatie werken aan gebiedsontwikkeling
- f. Werken in het buitenland aan een project voor inrichting van de groene ruimte en
- g. Bij een buitenlands bedrijf of organisatie werken aan inrichting van de groene ruimte.

Er is een conceptlijst met competenties opgesteld met een voorlopige indeling in:

- a. Basisvaardigheden en kennis op vakgebied
- b. Communiceren met buitenlanders
- c. Omgaan met culture verschillen
- d. Omgaan met fysieke omstandigheden
- e. Gedrag in de internationale context
- f. Houding in de internationale context
- g. Maatschappelijke context in het buitenland
- h. Netwerk ontwikkelen en onderhouden
- i. Reis en verblijf organiseren
- j. Werken in een internationaal team
- k. Projecten ontwikkelen in het buitenland.

Een voorbeeld van de competentie j. werken in een internationaal team staat in de figuur hieronder. De lijst met competenties is te vinden in Bijlage 1 bij dit verslag.

Voorbeeld competentie “werken in internationaal team”

- Effectief werken in internationaal team voor ontwerp, planning en/of uitvoering van een gemeenschappelijke activiteit met betrokkenheid van externe partijen.
- Verbinding leggen tussen individuele en gemeenschappelijke activiteiten
- Informele bijeenkomsten organiseren voor uitwisseling van informatie over instellingen, systemen en maatschappij.
- Ervoor zorgen dat de verwachtingen van de verschillende teamleden duidelijk zijn en bij elkaar komen.
- Actief bijdragen aan gemeenschappelijk doel ook als er geen direct persoonlijk belang is; anderen hierbij betrekken en denken en handelen vanuit teambelang.




Figuur voorbeeld competentie werken in internationaal team

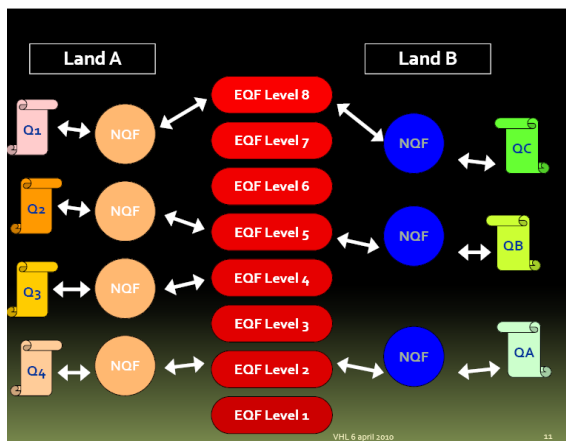
Een volgende stap is om de verschillende competenties naar niveau te beschrijven en aan te geven welke beheersingscriteria en indicatoren hiervoor gelden.

De resultaten van het project vormen bouwstenen voor opleidingen om competenties voor werken en studeren in de internationale context verder te ontwikkelen.

Het European Qualification Framework (EQF)

Hans Blankestijn is beleidsmedewerker van de AOC-raad heeft internationalisering in zijn portefeuille. Hij gaf een toelichting op het EQF en welke rol deze vervult voor de niveaus van diploma's in Nederland. Het blijkt dat onderwijsinstellingen niet duidelijk weten wat zij aanmoeten met het EQF. Het beeld bestaat dat het alleen gaat om een administratieve toevoeging bij de diploma's, maar dat doet geen recht aan de doelstelling en reikwijdte van het EQF. De basis is het Europese verdrag voor vrij verkeer van goederen, mensen. Diploma's van eigen land zouden erkend worden in een ander land. Je zou ook kunnen switchen van opleidingen in de verschillende landen. Het EQF is een middel om dit realiseren. Het is geen systeem voor beroepsbeschrijving, noch voor inhoudelijke kwalificaties en geen systeem dat voorschrijft hoe de nationale onderwijssystemen moeten functioneren. Dat laatste is een verantwoordelijkheid van nationale of regionale overheden. Het is een instrument om kwalificatieniveaus van diverse nationale kwalificatiesystemen te beschrijven en vervolgens te kunnen wegen. Het is bestemd voor onderwijsinstellingen, werkgevers en individuen. Hiervoor is het gehele onderwijssysteem, opgedeeld in 8 niveaus en worden de verschillende onderwijssystemen in de EU vergelijkbaar.

Elk land richt een Nationaal Qualification Framework (NQF) in dat de link legt met het EQF. Het EQF vormt dan de vertaalslag tussen de verschillende niveaus. De nationale systemen hoeven niet per se uit 8 niveaus te bestaan, er zijn voorbeelden van 12 niveaus. In Nederland werkt het adviesbureau Centrum voor Innovatie voor opleidingen (CINOP) hieraan.



Figuur vertaalslag levels EQF en NQF

Over de aansluiting tussen niveau 4 en 5 en niveau 4 van MBO is nog discussie. Het AD is voorbehouden aan instellingen die al geaccrediteerd zijn voor hoger onderwijs.

De niveaus van EQF zijn beschreven naar de aspecten kennis, vaardigheden, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Met de niveaus neemt de complexiteit van de competentie toe.

Als het NLQF er is, is het voor het mbo van belang om een sector-EQF in te vullen, waarbij ook inhoudelijk Europese opleidingen worden vergeleken. Voor de uitwisseling van onderwijseenheden is het European Credittransfer for Vocational Education and Training (ECVET) nodig, dat op dezelfde manier als de ECTS bij het hoger onderwijs kan werken. Als sluitstuk geeft het European Qualification Assurance Reference Framework het kader voor het in beeld brengen van de kwaliteit van opleidingen.


Ben Schulte vraagt wat de rol van de nu gehanteerde Dublin Descriptoren zal zijn. Deze blijven in het systeem gehandhaafd en zij zijn verder uitgewerkt dan de niveaubeschrijving in het EQF. Een vrij verkeer van professionals is vaak nog lastig is. Er zijn veel beperkende factoren. Bijvoorbeeld verblijfsvergunningen voor Turkse scholieren die geen mbo mogen volgen.

Hans van Haeren vraagt hoe het project Ruggengraat (zie <http://www.4cyourway.nl>) zich tot het NLQF verhoudt. Dit project heeft ook dienst gedaan in het EQUFAS-project, een Rigo-project voor het groene mbo-onderwijs. Martin Veltman vraagt of er ook een Amerikaans Qualification Framework is. Er zijn inderdaad in Amerika, Azië, Australië en de Arabische landen vergelijkbare systemen. Eigenlijk zou je naar een World Qualification Framework toe moeten werken, maar dat is nog een lange weg.

EQUFAS

Erica ter Wee van LinqueConsult presenteert de resultaten van het EQUFAS-project, waarin voor de groene mbo-opleidingen een inhoudelijke beschrijving is gemaakt van competenties. Ton Stok heeft een belangrijke impuls gegeven aan de start van dit project. De aanleiding was om aan te tonen dat de beschrijving van het EQF als basis niet werkte omdat het te weinig output gericht was. Een belangrijke uitdaging was dus om in samenwerking met teams uit verschillende Europese landen te laten zien hoe een kader op basis van resultaten geformuleerd kan worden. Het project heeft twee hoofdresultaten. Ten eerste een gemeenschappelijk raamwerk voor competenties, dat voortbouwt op de *4C YOUR WAY prototype basistaal uit het Ruggengraat-project*. Ten tweede een web-based assessment-tool voor level 3 van het EQF.

Aan het project namen leerlingen, bedrijven en docenten uit 6 Europese landen deel van bijna alle typen groene mbo-opleidingen. Om duidelijk te krijgen op welk niveau leerlingen functioneerden zijn drie pilots uitgevoerd, waarbij leerlingen solliciteerden op functies in het buitenland en daar ook werkzaamheden verrichtten. Er werd telkens afgesloten met een assessment.

Columns ↔ levels of EQF 1 2 3 4 5 6 7 8		Pilot 2: algemeen toepasbaar assessment 	
Rows aspects of the context ↓ Responsibility Autonomy Public Timeline Tasks Procedures Knowledge Ambiguity Change Transfer - range		Interview topics: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparing for traineeship ▪ Getting there and getting acquainted to the new work environment ▪ Socializing with the new colleagues at work ▪ Socializing with the new colleagues outside work ▪ Working together with the new colleagues at work ▪ Joining the team meetings ▪ Cooperation with the manager at work ▪ Receiving and understanding work instructions ▪ Receiving and understanding safety instructions ▪ Receiving and understanding feedback on your performance 	

Figuur aspecten van EQUFAS-framework

Onderwerpen van web-based assessment

Tijdens het project bleek dat de verwachtingen vanuit het bedrijfsleven verschilden van de eisen die docenten aan het assessment stelden. De eerste waren meer resultaatgericht en de laatsten

meer kennisgericht. Voor de beschrijving van de competenties zijn gemeenschappelijke uitgangspunten geformuleerd op basis van de aspecten van de context zoals die in 4cyourway (www.4cyourway.nl) geformuleerd waren. In het Framework staan alleen de inhoudelijke uitgangspunten voor de competenties en daar kan men dus niet de vakinhoudelijke competenties terugvinden. Toen het EQUFAS-framework opgesteld was, is hier een voor niveau 3 van alle groene mbo-opleidingen toepasbaar assessment voor ontwikkeld. Het assessment verloopt in de vorm van een interview volgens de STARR-methode en heeft betrekking op zaken als voorbereiden van de stage, sociale contacten met nieuwe collega's, samenwerken in een team. Vervolgens is in dit project de stap gemaakt om dit assessment web-based te maken. Dit had als groot voordeel dat snel en zonder taalbarrières het prestatieniveau van de deelnemer kon worden vastgesteld.

Workshop

In de workshop is gewerkt in groepen in gemengde samenstelling vanuit verschillende opleidingen en organisatie. Elke groep kreeg als opdracht om zich op één niveau te richten: bachelor, associate degree en mbo niveau 4. Aan de hand van de lijst van concept competenties, het EQUFAS-framework en een zelfgekozen werksituatie was de vraag om uitspraken te doen over de inhoud en het niveau van meetbaar gedrag bij het werken in een internationaal team. De tussenproducten staan in het kader hieronder.

<p>GROEP I HBO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsibility: Integraal plan kunnen opstellen 2. Autonomy: 3. Public: Kunnen omgaan met cultuur verschillen in communicatie 4. Timeline: Gehele project kunnen overzien en inplannen en kunnen omgaan met internationale verschillen in tijds- en planningsbeleving 5. Tasks procedures: Vertalen complexiteit van de groep naar deeltaken waarbij individuele kwaliteiten worden benut 6. Knowledge & understanding : weten waar en hoe je welke info kunt vinden + betrouwbaarheid ,kunnen komen tot een eenduidig begrippenkader (conditie scheppen),context-bepaalde kennis kunnen bevatten en interpreteren en overbrengen 7. Ambiguity: Inspelen op culturele patronen en waarden + op waarde schatten 8. Change: Kunnen omgaan met onzekerheid, gerelateerd aan locatie + omgeving 9. Range :-
<p>GROEP II AD</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsibility: mede verantwoordelijk onderdeel 2. Autonomy: afhankelijk van capaciteit, creativiteit (inbreng) 3. Public: collega's, klanten, medewerkers, andere bedrijven , stakeholders 4. Tijd: weken (max. maanden) 5. Transfer: belemmerd door Reis, huisvesting, contact (sociaal) , taal, begeleiding
<p>GROEP III MBO</p> <p>Uitgangssituatie was: team van 8 personen, het totale plan is er, aanleg van een stadspark, werkzaamheden: grondwerk, straten, beplanten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsibility: hij/zij is verantwoordelijk voor het hele team (EQF 5): dat iedereen weet wat hij/zij moet doen. Planning- binnen het totaal plan; Internationaal aspect: cultuur over "aanspreken", reflecteren, aanpassen versus leidinggevend gedrag 2. Autonomy: hij/zij heeft mandaat om uit te voeren (EQF 5) 3. Public: stuurt specialisten aan, geen onderhandeling op projectniveau (EQF 4/5) 4. Timeline: maanden (EQF 4/5) 5. Tasks: binnen zijn/haar project (EQF 6) 6. Procedures; als er verbeteringen gemaakt worden is dit de rol v.d projectmanager (EQF 3) 7. Knowledge: (EQF 4) 8. Ambiguity: (EQF) 3 ok, 4 is meegenomen 9. Change: (EQF 4), oplossing door projectmanager is er als het te complex wordt. 10. Range EQF 5 groen versus stratenmaker <p>Algemene conclusies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competentie te groeien • Slimme mbo-er, kan geen gemiddelde mbo-er zijn; top van de markt <p>Onze mbo 4 acteert op 5 (niet gelijk aan AD)</p>

Aan het eind van de workshop zijn de volgende conclusies getrokken:

- a. Als de situatie complexer is (en dit geldt dus ook voor de internationale context) dan heb je eigenlijk een hoger competentieniveau nodig om op hetzelfde outputniveau te kunnen functioneren
- b. de functie en taken van de hbo'er zijn essentieel anders dan die van de mbo'er. De hbo'er is plannenmaker, planvoorbereider en de mbo'er is direct leidinggevende in de organisatie en de uitvoering van een fysiek project. De ad'er heeft hierbij een werkvoorbereidende en plannende functie.
- c. een werknemer/ stagiair zal in een internationale context vaak langer als beginnend beoefenaar moeten functioneren, omdat de omgeving complexer en onbekender is. - door internationale ervaring op te doen, zal een student/medewerker een sprong (moeten) maken in competentieniveau. Bij veel competenties is een hogere intensiteit nodig.
- d. als je internationale context gaat werken zijn met name sociale redzaamheid van essentieel belang: hoe handhaaf je jezelf, hoe organiseer je je leven in een vreemde omgeving, aanpassingsvermogen.
- e. Als je in een internationale context gaat werken moet je in staat zijn effectief te zijn, ondanks de vele onbekende factoren.
- f. Voor het werken in een internationale context moet je snel kunnen omschakelen.

Een kenschets van de werkprocessen van de levels hbo, ad en mbo is te lezen in onderstaand schema.

HBO	AD	MBO
multidisciplinair team te werken aan een plan	ofwel dienstverlenend (staf of bedrijfsbureau) aan het planteam ofwel sturend/coördinerend voor de uitvoerende teams	leiding aan uitvoerend team: nodig vaktechnische vaardigheden
Soms leidinggevend en soms als lid van het planteam	Kan bedrijfsleider of coördinator zijn.	Is voornamelijk (meewerkend) voorman, en kan ook werkvoorbereider, of projectleider zijn.
Moet kennis kunnen benutten van het hele team	Juist sociale vaardigheden (incassering, verbinden, communiceren)	Moet beschikken over goede vakvaardigheid en daar leunt hij/zij op bij het werken in het team
Multidisciplinair, legt verbindingen met de maatschappelijke context (participatie, overheden). Draagvlak, informatie, betrokkenheid.	Legt functionele verbindingen tussen disciplines, vakmensen, opdrachtgever en andere betrokkenen	Eén discipline en meer intern gericht.
Communicatie ook van belang in verband met participatie en presentatie aan omgeving.	Communicatief is vooral belangrijk, verbindingen leggen	Communicatie vooral belangrijk binnen het internationale team en bij de aansturing van medewerkers.
Resultaat: opgesteld plan met draagvlak	Resultaat: goede informatievoorziening en goed verlopend proces.	Resultaat: gerealiseerd fysiek project, of goede voorbereiding t.b.v. het project

Vervolgstappen

De vervolgstappen in project zijn:

- a. Bouwstenen internationale competenties verder uitwerken op basis van de uitkomsten van de workshop en de groslijst met competenties. Hierbij gebruik maken van de systematiek van beroepstaak, kritische beroepsituatie en beheersingscriteria en indicatoren
- b. Concept beschrijving internationale competenties wordt toegestuurd in het najaar 2010 voorzien van vragenlijst t.b.v. commentaar op deze conceptbeschrijving.
- c. Deelnemers blijven geïnformeerd over de voortgang en krijgen uitnodiging voor eindseminar.

Bijlage 1. Overzicht van competenties voor werken en studeren in een internationale context voor docenten en studenten – KIGO project Who's afraid of Red, Green and Blue - Versie 31 maart 2010

De basis van deze concept beschrijving is gevormd door:

- antwoorden van studenten en docenten van BNB, LWM en T&L (vragenlijst, interviews),
- een workshop met uitwisselingsstudenten van T&L, workshop Rapperswil IMLA
- de inventarisatie van algemene competenties binnen het LE:NOTRE project (een thematisch EU-netwerk voor landschapsarchitectuur,
- de resultaten van Cultact – een Interreg project over cultuurverschillen,
- Study Guide, Minor River Delta Management, academic year 2008-2009, VHL,
- Module Guide Participatory Area-based Problem Analysis, academic year 2009-2010, VHL,
- Competence Descriptions Major International Agribusiness and Trade, version January 2009, VHL,
- EQUFAS competent profile made by students.

nr	Type	Competentie	Toelichting
1	Basis	Basiskennis van de financiële zaken op gebied van je vak	Dit is niet per se een internationale competentie, maar je moet een basis hebben om het buitenland te kunnen functioneren
2	Basis	Basiskennis en vaardigheden op je vakgebied: zowel theoretisch als praktisch	Dit is niet per se een internationale competentie, maar je moet een basis hebben om het buitenland te kunnen functioneren
3	Basis	Basis informaticavaardigheden (email, internet, vakmatige software)	Je bent in het buitenland afhankelijker van de ict en communicatiemiddelen
4	Communicatie	Goede communicatievaardigheden, doorvragen, zaken verduidelijken	Je moet meer dan in de eigen situatie doorvragen omdat je minder goed kunt uitgaan van een gemeenschappelijk referentiekader. Door te communiceren kun je de andere cultuur beter leren begrijpen en waarderen.
5	Cultuur	Begrip, kennis en op juiste waarde schatten van verschillen in cultuur en gebruiken	Voor alle vormen van samenwerking. Bijvoorbeeld als je gewend bent dat mensen in Nederland op tijd op hun afspraak komen, moet je toch flexibel zijn omdat dit in andere landen vaak niet het geval is. Je moet ook begrijpen waarom lokale mensen zo reageren als ze reageren, hoe ze omgaan met meningsverschillen, conflicten, kritiek en nemen van besluiten.
6	Fysieke omstandigheden	Het bewustzijn dat dit niet hetzelfde is als in Nederland en kennis van andere bodem, ecologie in het andere land.	Voorop staat dat je je moet beseffen dat het anders is of kan zijn. Ten tweede moet je je dan verdiepen in wat anders is en wat dat betekent voor je project. Zo mogelijk aanvullende gegevens verzamelen.
7	Fysieke omstandigheden	Om kunnen gaan met specifieke ziekten, plagen en gezondheidsomstandigheden	
8	Gedrag	Vermogen om te kunnen werken met incomplete gegevens	Doordat je in een andere context werkt, worden aan deze competenties hogere eisen gesteld dan in een standaard situatie
9	Gedrag	Vaardigheid om goed informatie te kunnen verwerken	Doordat je in een andere context werkt, worden aan deze competenties hogere eisen gesteld dan in een standaard situatie
10	Gedrag	Probleemoplossend vermogen, inventiviteit (nieuwe oplossingen verzinnen)	Doordat je in een andere context werkt, worden aan deze competenties hogere eisen gesteld dan in een standaard situatie
11	Gedrag	Vermogen om snel te kunnen leren	Doordat je in een andere context werkt, worden aan deze competenties hogere eisen gesteld dan in een standaard situatie
12	Gedrag	Aanpassingsvermogen, de vaardigheid om je gemakkelijk aan te passen als de situatie totaal anders is dan je verwachtte	Doordat je in een andere context werkt, worden aan deze competenties hogere eisen gesteld dan in een standaard situatie

nr	Type	Competentie	Toelichting
13	Gedrag	Besluitvaardigheid (omdat je niet direct kunt terugvallen op docenten of collega's)	Doordat je in een andere context werkt, worden aan deze competenties hogere eisen gesteld dan in een standaard situatie
14	Houding	Durf je vooroordelen los te laten en open te staan voor alle nieuwe gebeurtenissen en mensen.	Let op dat je niet van te voren zaken toewijst aan culturele verschillen: zo denken ze nu eenmaal.
15	Houding	Ethische betrokkenheid	Dit geldt vooral als het om projecten met een ontwikkelingskarakter gaat.
16	Houding	Zelfvertrouwen om advies en feedback te kunnen vragen en ontvangen	In het buitenland ben je veel meer op je zelf aangewezen en zul je dus zelf je stage of werk vorm moeten geven.
17	Houding	Geduld hebben	
18	Houding	Zelfstandigheid en leiderschap zijn nodig omdat je vanuit jezelf moet werken / op jezelf aangewezen bent	In het buitenland ben je veel meer op je zelf aangewezen en zul je dus zelf je stage of werk vorm moeten geven.
19	Houding	Geen heimwee hebben	
20	Houding	Flexibiliteit	Je moet voorbereid zijn dat alles op een totaal andere manier gaat dan dat je gewend bent in Nederland
21	Houding	Enthousiasme	
22	Houding	Geen negen tot vijf mentaliteit	Omdat een groot deel van de communicatie juist buiten de formele situaties plaatsvindt
23	Maatschappelijke context	Kennis van andere wetten, regels in het land mbt tot het werk	Andere wet- en regelgeving, besluitvormingsprocessen, vergunningen en voorschriften, eigen bevoegdheden.
24	Maatschappelijke context	Kennis van andere wetten, regels in het land mbt tot het werk	Andere basis voor beleid voor een project of plan
25	Maatschappelijke context	Kennis van andere historie, uitgangspunten in het land mbt het werk	Andere basis voor de uitgangspunten van een project of plan.
26	Maatschappelijke context	Informatie op kunnen vragen van lokale organisatie, overheden	Je moet een beeld hebben van hoe de maatschappij georganiseerd is en waar je welke informatie kunt krijgen.
27	Netwerk	Contacten op kunnen bouwen / een netwerk kunnen ontwikkelen	Dit is van belang voor de voorbereiding van projecten.
28	Reis en verblijf	Reis boeken, verzekering regelen	
29	Reis en verblijf	Dagelijkse boodschappen doen, bankrekening openen/organiseren,	
30	Reis en verblijf	Woonruimte organiseren	
31	Reis en verblijf	Formaliteiten voor verblijf regelen	
32	Taal	Kennis van een tweede taal, over het algemeen Engels (soms die van het land waar je naartoe gaat)	De basis vaktermen beheersen, kunnen overleggen over het werk, kunnen oplossen van problemen in de taal, kunnen presenteren, vakliteratuur in Engels of lokale taal kunnen lezen, een schriftelijk verslag kunnen maken.
33	Taal	Als je hulp en informatie wilt krijgen van lokale contactpersonen dan moet je echt de taal spreken of een tolk hebben	Voor een deel is dit ook organisatievermogen.
34	Team	Effectief werken in een internationaal team voor ontwerp, planning en/of uitvoering van een gemeenschappelijke activiteit met betrokkenheid van externe partijen.	In een buitenlands project ben je meer op elkaar aangewezen. Teamleden op een open, uitnodigende manier bij het werk betrekken. Bevragen van teamleden over hun achterliggende doelen. Met teamleden de manier van samenwerking open bespreken. Teamleden uitnodigen om verbetervoorstellen te doen. Verschillen benutten tussen teamleden om een meerwaarde te bereiken. Als je merkt dat de betrokkenheid van teamleden vermindert, hen bevragen over de achtergronden.
35	Team	Verbinding leggen tussen	Dit is een competentie voor een hoger niveau,

nr	Type	Competentie	Toelichting
		individuele activiteiten en gemeenschappelijke activiteiten	waarbij je ook (mede)verantwoordelijk bent voor de teamontwikkeling
36	Team	Informeel bijeenkomsten organiseren die bijdragen aan uitwisseling van informatie over instellingen, systemen en maatschappij.	Dit is een competentie voor een hoger niveau, waarbij je ook (mede)verantwoordelijk bent voor de teamontwikkeling
37	Team	Ervoor zorgen dat de verwachtingen van de verschillende teamleden duidelijk zijn en bij elkaar komen.	Dit is een competentie voor een hoger niveau, waarbij je (mede)verantwoordelijk bent voor het slagen van het project
38	Team	Actief bijdragen aan een gemeenschappelijk doel ook als er geen direct persoonlijk belang is; anderen hierbij betrekken en denken en handelen vanuit teambelang.	Herformuleren van een technisch and sociaaleconomische problematiek, visie en plandefinitie in een multidisciplinair and multicultureel team.
39	Project	Opstellen en verdedigen van een geslaagd integraal projectvoorstel dat beantwoord aan de criteria voor tenders (bijvoorbeeld EU, Erasmus, Interreg)	
40	Project	Effectief organiseren van de betrokkenheid van belanghebbenden bij probleemdefinitie and het plannen van oplossingen, dat resulteert in een plan of project dat draagvlak heeft bij de belangrijkste stakeholders.	

Bijlage 2. Deelnemerslijst seminar 6 april

	Achternaam	Voornaam	Functie	Organisatie
1	Blankestijn	Hans	Beleidsmedewerker Internationaal	AOC Raad
2	Dongen, van	Evelyne	Opleidingscoördinator Groene ruimte MBO	Groenhorst College Velp
3	Haeren, van	Hans	Opleidingsdirecteur	VHL, Tuin- en landschapsinrichting
4	Helthuis	Hans	Programmacoördinator Groene ruimte Groenhorstcollege, lid sector commissie Groene Ruimte bij AOC-raad	Groenhorst College Velp
5	Jonkhof	Jos	Animateur Recherches et Enseignement	VHL, lectoraat
6	Koolen	Ad	Coördinator landschapsarchitectuur	VHL, Tuin- en landschapsinrichting
7	Korevaar	Teus	Team Leider bureau Buitenland MBO Groenhorstcollege + locatie Barneveld	Groenhorst College Velp
8	Kuijk, van	Margreet	Docent landschapsbouw, coördinatie internationaal T&L	VHL, Tuin- en landschapsinrichting
9	Lukassen	Ineke	Docent, coördinator internationalisering	Groenhorst College Velp
10	Noortman	Adrian	Docent landschapsarchitectuur	VHL, Tuin- en landschapsinrichting
11	Offenberg	Annelies	Teamleider MBO	Groenhorst College Velp
12	Raggers	John	Coördinator Urban Forestry	VHL Bos en natuurbeheer
13	Schulte	Ben	Senior beleidsmedewerker internationaal, secretaris Internationalisering Groene Kennis Coöperatie	VHL, Internationaal
14	Spijkerboer	Jacolien	Directeur locatie Velp	Groenhorst College Velp
15	Stok	Ton	Programmaleider Internationalisering Groene Kennis Coöperatie	GKC PIN
16	Timmermans	Wim	Lector Groene Leefomgeving in Steden	VHL
17	Veltkamp	Martin	Directeur	Martin Veltkamp BV
18	Vries, de	Jeroen	docent, projectleider KIGO	VHL
19	Wee, ter	Erica	Senior consultant	Linque Consult
20	Wissing	Nico	Vice-president ELCA, directeur	Wissing tuinen
21	Yilmaz	Tulay	Projectmanager Lectoraat Groene Leefomgeving in Steden	VHL
22	Zijlmans	Jeroen	Opleidingscoördinator, beleidsmedewerker	Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG)