



Jaarplan 2020 CIV Water
26 januari 2020 versie 1.0

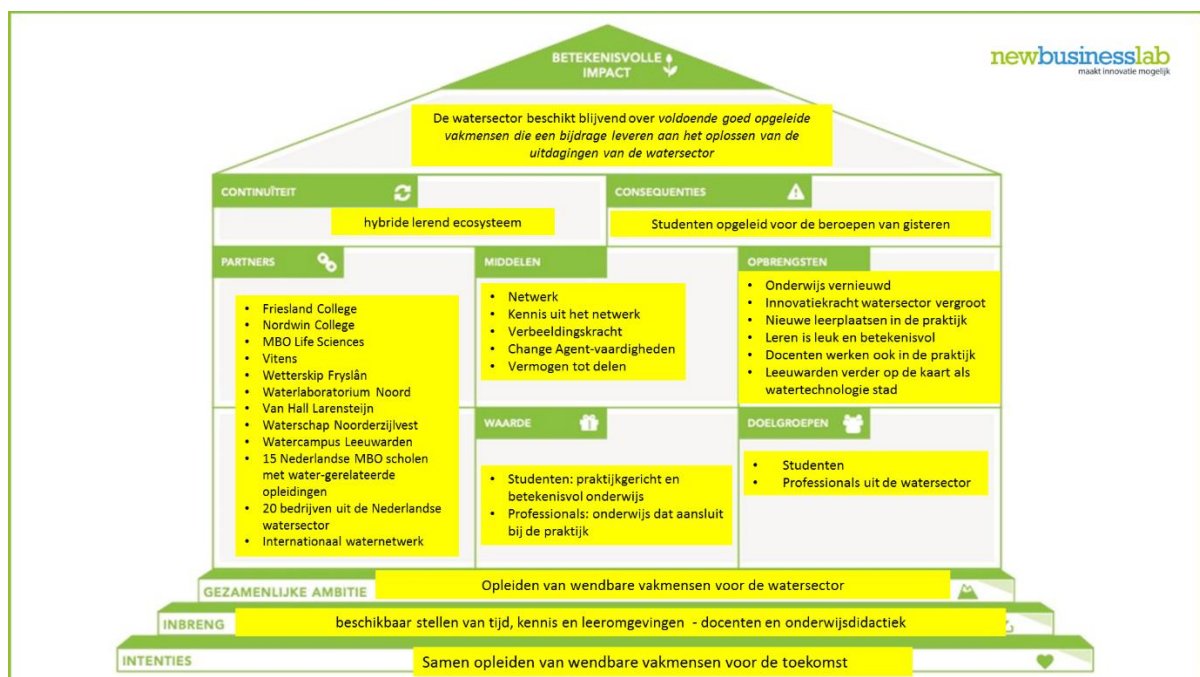
Inhoudsopgave

1. Inleiding: visie en missie	3
2. Activiteitenprogramma 2020	5
3. Organisatie	8
4. Financiën	9
Bijlage 1: Totaaloverzicht activiteitenprogramma 2020	10
Bijlage 2: Lijst van trainingen en modules 2020	11
Bijlage 3: overzicht promotie- en voorlichtingsactiviteiten 2020	11

1. Inleiding: visie en missie

Voor u ligt het jaarplan 2020 van CIV Water, waarin wij het activiteitenprogramma beschrijven dat wij uitvoeren om onze strategische agenda 2020-2023 'Education empowers, CIV Water ignites,' te realiseren.

CIV Water beweegt zich in een samenleving die in transitie is en waarin waarden als duurzaamheid, maatschappelijke waarde-creatie en persoonlijke groei steeds belangrijker zijn. Deze ontwikkelingen raken ook de watersector en haar vakmensen. Onze visie is dat alle waterprofessionals optimaal toegerust moeten zijn om zowel persoonlijk als in het belang van de sector in deze transitie mee te gaan. De kernbegrippen waar we ons hierbij op richten zijn leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid, waarbij we persoonlijke groei samen laten komen met ontwikkeling van kennis en vaardigheden. Vanuit de gedachte dat het maatschappelijk effect en de sociale duurzaamheid van onze activiteiten evenveel wegen als het genereren van inkomsten werken we met een zogeheten *purpose case* als businessmodel:



Purpose Case CIV Water

Partners

De initiatiefnemers en samenwerkingspartners van CIV Water zijn: Friesland College, Nordwin College, MBO Life Sciences, Vitens, Wetterskip Fryslân, Waterlaboratorium Noord, Van Hall Larenstein, Waterschap Noorderzijlvest, Watercampus Leeuwarden, vijftien Nederlandse MBO scholen met water-gerelateerde opleidingen, ruim twintig Nederlandse bedrijven uit de watersector en een internationaal waternetwerk.

Intenties

Watersector: de gemiddelde leeftijd in de watersector is hoog. De komende jaren gaan er heel veel ervaren vakmensen met kennis van zaken met pensioen. De sector heeft niet alleen nieuwe vakmensen nodig, maar ook alle ervaringskennis van de mensen die vertrekken moet worden overgedragen zodat deze voor de sector behouden blijft.

Onderwijs: in een snel veranderende wereld moeten scholen continue en intensief blijven samenwerken met de watersector. Alleen stages en gastcolleges zijn niet voldoende om de juiste vakmensen op te leiden. De scholen willen intensief met de sector samenwerken om met het onderwijs aan te sluiten bij de hedendaagse praktijk van de watersector.

Bijdrage

Watersector: beschikbaar stellen van tijd, kennis en leeromgevingen

Onderwijs: docenten en onderwijsdidactiek

Gezamenlijke ambitie

De gezamenlijke ambitie van de partners van CIV Water is om meer wendbare vakmensen voor de watersector op te leiden. Dit kunnen zowel mbo-studenten zijn die van school komen als professionals die al in waterbedrijven werken en extra scholing krijgen zodat ze zijn voorbereid op de uitdagingen van morgen.

Doelgroepen

Het CIV Water bedient twee doelgroepen: studenten en professionals uit de watersector.

Waarde

CIV Water is ook van waarde voor professionals uit de watersector: ze kunnen meedoen aan onderwijsprogramma's die aansluiten bij hun dagelijkse werk, waardoor ze nieuwe kennis en vaardigheden opdoen en soms ook een mbo-diploma of certificaat behalen.

Opbrengsten

CIV Water realiseert verschillende financiële en niet-financiële opbrengsten. Er komen niet alleen studiebijdragen binnen, ook het onderwijs van de partnerscholen vernieuwt, er komen nieuwe plaatsen bij waar in de praktijk geleerd kan worden. Ook wordt leren op deze manier leuker en meer betekenisvol. Niet alleen voor studenten maar ook voor docenten. Zij maken de praktijkvoorbeelden zelf mee, waardoor het voor hen makkelijker en leuker wordt om de theorie naar de praktijk te vertalen.

Door de samenwerking ontstaat in Noord-Nederland een nieuw lerend ecosysteem voor water waardoor innovaties van de watersector sneller geïmplementeerd kunnen worden. Ook straalt de samenwerking positief af op het imago van Leeuwarden als watertechnologiestad.

Middelen

Om in gezamenlijkheid voldoende wendbare vakmensen voor de watersector op te leiden zijn een goed netwerk, de kennis uit het netwerk en het vermogen tot delen door alle partners essentieel. Daarnaast zijn verbeeldingskracht en andere Change Agent-vaardigheden nodig om de samenwerking vorm te geven en uit te bouwen.

Consequenties

Deze samenwerking is nodig om het opleiden in en met de praktijk te kunnen realiseren. Als dit niet gebeurt, worden de studenten opgeleid voor de beroepen van gisteren, verliest de watersector veel ervaringskennis doordat grote groepen vakmensen met pensioen gaan en zijn er

onvoldoende vakmensen beschikbaar om de water-uitdagingen van de toekomst het hoofd te bieden.

Continuïteit

De continuïteit van CIV Water bestaat uit twee bouwstenen:

1. Een hybride lerend ecosysteem waarin alle betrokkenen elkaar weten te vinden én leren, ook zonder tussenkomst van CIV Water.
2. Het concept van wendbaar vakmanschap dat gebruikt wordt om het hybride onderwijs binnen het lerende ecosysteem vorm te geven.

Impact

De impact-droom van CIV Water is dat de watersector nu en in de toekomst over voldoende goed opgeleide vakmensen beschikt die een bijdrage leveren aan het oplossen van de uitdagingen van de watersector”.

=====

Onze missie

Wij werken vanuit deze visie met de overtuiging dat er een nieuwe manier van scholing noodzakelijk is om mensen tot de benodigde duurzaam inzetbare vakmensen en vakvrouwen op te leiden. Hiervoor initiëren wij passende onderwijsinnovaties die volledig in co-creatie tussen onderwijs en werkveld tot stand komen. De missie die we daarbij hebben geformuleerd luidt:

Het optimaal bedienen van de watersector op het gebied van scholings- en ontwikkelvraagstukken door vanuit vernieuwend onderwijs in co-creatie te werken aan de ontwikkeling van excellente vakmensen in en voor de sector.

Onze doelstellingen voor de periode 2020-2023 om deze missie te realiseren zijn:

1. Het promoten van de watersector zodat de sector voldoende vakmensen aantrekt.
2. Het innoveren en versterken van het reguliere onderwijs om te voorzien in de behoefte aan duurzaam inzetbare vakmensen.
3. Intensivering van de samenwerking binnen het bestaande netwerk om maximaal effect van onze activiteiten te realiseren.
4. Opscaling van het netwerk naar een internationale context.

Onze doelstellingen zijn ambities ten aanzien van het aantrekken van nieuwe medewerkers, het in ontwikkeling brengen van mensen die al werkzaam zijn in de sector en de reikwijdte waarbinnen wij onze activiteiten kunnen uitvoeren. In de volgende paragraaf hebben we deze doelstellingen vertaald in een activiteitenprogramma voor 2020.

2. Activiteitenprogramma 2020

Ons activiteitenprogramma baseren we op de drie volgende pijlers:

1. Onderwijs: innovatie en versterking
2. Partnernetwerk: opschaling en verdieping van netwerk en -activiteiten
3. De watersector op de kaart: promotie

Bij ons activiteitenprogramma passen we een geïntegreerde projectaanpak toe waarbij de projecten die we uitvoeren meerdere of zelfs alle pijlers raken. Met deze werkwijze bereiken we een maximale synergie tussen onze projecten waarmee we de kwaliteit bevorderen en een breder bereik in het partnernetwerk realiseren. Hieronder worden de deelprojecten per pijler beschreven, voor een totaaloverzicht zie bijlage 1.

1. Onderwijs: innovatie en versterking

In het jaar 2020 zal intensief worden gewerkt aan het neerzetten en ontwikkelen van de hybride leeromgeving (HL) binnen de WaterCampus (Figuur 1). Onze activiteiten zijn gericht op nieuwe, flexibele onderwijsvormen waarin we de huidige invulling van de hybride leeromgeving doorontwikkelen en verder professionaliseren. Hierbij baseren we ons op de bestaande theorieën over hybride leren en onze ervaringen van de afgelopen jaren. Dit betekent ook het uitwerken van onze visie op een hybride lerend systeem, herijking van bestaande (praktijkgestuurde) onderwijsvormen en een bijbehorende inventarisatie van het huidige leerpotentieel binnen de WaterCampus. Deze activiteiten worden uitgevoerd in wisselwerking met de praktijk doordat we de opbrengsten gebruiken in de trainingen en modules die we in de Leerwerkplaats en onze challenges aanbieden. Opbrengsten worden ook gedeeld in digitale leeromgeving van de HL Community. Met een op te leveren matchmaking tool kunnen we daarbij op het gebied van kennisvraagstukken vraag en aanbod uit onderwijs en werkveld optimaal aan elkaar koppelen.

Figuur 1: planning activiteiten pijler 1

	Jan	Feb	Maa	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Pijler 1: Onderwijs: innovatie en versterking												
1 concept samenwerkingsmodel mbo-hbo												
2 nieuwe onderwijsvormen voor HL												
3 analyse leerpotentieel WAC als HL omgeving												
4 ontwerpvoorbeeld HL uitwerken												
5 leerwerkplaats (modules/trainingen)												
6 arbeidsmarktonderzoek 2020												
7 nieuwe onderwijsvormen integreren in HL												
8 matchmaking tool												
9 visiedocument flexibel onderwijs												
10 aanpassingen leerwerkplaats												
11 operationeel platform HL Community												
12 digitale leeromgeving												
13 challenges												
15 VHL: ontwikkeling flexibel Ad												

Toelichting: de opbrengst van de deelprojecten 1 t/m 4 wordt toegepast in de projecten die starten vanaf mei (7 t/m 9). In project nummer 5 (de Leerwerkplaats) worden trainingen en modules verzorgd waarin we op termijn de opbrengsten van de andere deelprojecten gaan toepassen. Bijlage 2 bevat een overzicht van de modules die in 2020 worden aangeboden in de leerwerkplaats. Het project 14 (ontwikkeling flexibel associate degree) wordt getrokken door Hogeschool Van Hall Larenstein. De kleuren zijn gekoppeld aan de programma lijnen van de RIF Scale Up te weten

Veranderen Maken Professionaliseren Kennis ontwikkelen

CIV Water laat in 2020 ook een arbeidsmarktonderzoek uitvoeren waarvan de uitkomsten toegepast zullen worden in de lopende projecten. Tot slot zijn we betrokken bij de ontwikkeling van een flexibel associate degree, waarbij hogeschool Van Hall Larenstein trekker is van dit project. Als basis hiervoor levert CIV Water een visiedocument voor het inrichten van flexibel onderwijs.

2. Partnernetwerk: opschaling en verdieping van netwerk en –activiteiten

In onze doelgroepenanalyse uit 2019 hebben we geconstateerd dat we de synergie en de samenwerking tussen partners in ons netwerk kunnen vergroten. De deelprojecten van pijler 2 (Figuur 2) hebben dan ook hun focus op de intensivering en functionele uitbreiding van het netwerk.

Figuur 2: planning activiteiten pijler 2

	Jan	Feb	Maa	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Pijler 2: Opschaling en verdieping netwerk												
15 analyse leerpotentieel WAC: nieuwe partners	■	■	■	■								
16 ontwerpvragestuk HL: nieuwe partners	■	■	■	■								
17 leerwerkplaats (modules/trainingen)			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
18 operationeel platform HL Community									■	■	■	■
19 digitale leeromgeving: landelijke ontsluiting									■	■	■	■
20 onderzoeksrapport internationale best practices									■	■	■	■
21 traineeship techniek									■	■	■	■

Toelichting: de activiteiten 15 t/m 19 zijn als ontwikkelprojecten ook terug te vinden onder pijler 1. Bij pijler 2 ligt de focus op de netwerkcomponent: uitbreiding van het netwerk, vergrote deelname aan de modules en trainingen in de leerwerkplaats en kennisdeling via digitale fora. Het onderzoeksrapport over de internationale best practices is de opbrengst van een nieuw Europees samenwerkingsverband waar CIV Water lead partner is.

De kleuren zijn gekoppeld aan de programma lijnen van de RIF Scale Up te weten

■ Veranderen ■ Maken ■ Professionaliseren ■ Kennis ontwikkelen

De deelprojecten 15 t/m 19 hebben de focus op het breed ontsluiten van de ontwikkelde kennis en praktijken zoals beschreven in de projecten onder pijler 1. Functionele uitbreiding van het netwerk met nieuwe partners en landelijke kennisdeling via digitale platforms verbetert de kwaliteit van de activiteiten en draagt bij aan verduurzaming. Daarnaast draagt het bestaan van een sterk kennisnetwerk bij aan het vergroten van de aantrekkelijkheid van de watersector (zie ook pijler 3). Een nieuwe activiteit betreft het traineeship techniek, waarbij bestaande en nieuw te werven bedrijven gaan samenwerken om in een gezamenlijk traineeshipprogramma nieuwe doelgroepen kennis te laten maken met de sector.

Vanwege het feit dat CIV Water in 2020, samen met de WaterCampus, lead partner is in de Europese pilot *Platform of Vocational Excellence Water* hebben we de mogelijkheid het netwerk op te schalen naar Europees niveau. Het pilotproject richt zich op het versterken van vaardigheden van de mbo-professional die in de toekomst van belang zijn. Komend jaar zullen kennis- en informatieuitwisseling tussen de vijf deelnemende landen centraal staan met als eerste opbrengst een rapport over de 'best practices' voor het opleiden van excellente vakmensen. Het arbeidsmarktonderzoek 2020 (genoemd onder pijler 1) kijkt onder andere naar de bestaande scholings- en innovatiebehoefte in met name het kleine(re) MKB, zodat ook deze tak van de watersector de nieuwe ontwikkel- en groeimogelijkheden die met het nieuwe Europese netwerk beschikbaar komen optimaal kan benutten.

3. De watersector op de kaart: promotie

Ook in 2020 investeren we in de promotie van de watersector. Naast het onderhouden van website, digitale communicatiekanalen en uitwisselingsfora zijn we aanwezig bij of organiseren we zelf evenementen zoals (vak)beurzen en voorlichtings- en scholingsbijeenkomsten (Figuur 3). Om jongeren te enthousiasmeren voor de watersector organiseren we naast (internationale) stages ook de waterweek en watercarrieredagen, waarin mbo-opleidingen kennis maken met de verschillende aspecten en onderdelen die de sector rijk is. Ook het beschikbaar stellen van kennis en het stimuleren van kennisuitwisseling draagt bij aan de zichtbaarheid en aantrekkelijkheid van de watersector.

Speerpunt voor het komende jaar in de promotie is de voorlichting voor het voorbereidend onderwijs en de potentiële zij-instromers (werving nieuwe doelgroepen). Daarbij hebben we met onze vertegenwoordiging in bijvoorbeeld het Mobiliteitsnetwerk Noord-Nederland een arbeidsmarkt-platform beschikbaar waarin we de zij-instroom naar de watersector kunnen

promoten en onze expertise ten aanzien van het in ontwikkeling brengen van medewerkers kunnen delen.

Figuur 3: planning activiteiten pijler 3

	Jan	Feb	Maa	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Pijler 3: Watersector op de kaart												
22	website/strategie HL											
24	website internationale activiteiten											
31	watercarriërdagen											
32	open dagen											
33	beurzen											
23	werving nieuwe doelgroepen BBL											
25	werving trainees/bedrijven voor traineeship											
26	leerwerkplaats (modules/trainingen)											
27	challenges											
28	alumni beleidsplan											
29	alumni platform											
30	ambassadeurs											
34	operationeel platform HL Community											
35	digitale leeromgeving: informatieuitwisseling											

Toelichting: naast digitale activiteiten zijn we aanwezig bij open dagen, beurzen en andere promotieactiviteiten. Speerpunt wordt de voorlichting voor VO-onderwijs en zij-instromers (nieuwe doelgroepen). Zie bijlage 3 voor een overzicht van de promotieactiviteiten voor 2020. Nieuwe activiteiten zijn het opleiden/ inzetten van ambassadeurs en het ontwikkelen van een alumninetwork. De kleuren zijn gekoppeld aan de programma lijnen van de RIF Scale Up te weten

 Veranderen  Maken  Professionaliseren  Kennis ontwikkelen

Nieuwe activiteiten betreffen het inzetten van ambassadeurs en het ontwikkelen van een alumninetwork. Zowel alumni als ambassadeurs kunnen bijdragen aan de werving van studenten door middel van het geven van voorlichting op scholen en open dagen en het uitdragen van hybride leren. Het bestaan van een alumninetwork maakt het ook mogelijk oud-studenten te kunnen volgen in hun carrière en hen te benaderen voor activiteiten.

3. Organisatie

Het CIV Water team bestaat uit 4 FTE verdeeld over 6 personen. Ten opzichte van het team in 2019 zijn er 2 nieuwe medewerkers aangenomen ihkv de 2 nieuwe programma's. Verder zijn er docenten van MBO Life Sciences en Van Hall Larenstein direct gekoppeld aan het team. Met beide scholen zijn afspraken gemaakt over de inzet of op basis van inkind uren of tegen betaling. Voor de uitvoering van activiteiten worden de docenten van partnerscholen en praktijk experts van partner bedrijven op inkind basis betrokken.

- Pieter Hoekstra Programma manager (0,8 FTE)
 - Johanna Wijtsma Coördinator Waterschappen (0,6 FTE)
 - Sanne Ligthart Communicatie en marketing (0,8 FTE)
 - Tiny Fortezza Coördinator Drinkwater (0,4 FTE)
 - Edde Damstra Projectleider programma lijnen RIF (0,6 FTE)
 - Petra van den Berg Ondersteuning en financiën (0,8 FTE)
-
- Simon Feersma Hoekstra MBO Life Sciences
 - Robbert de Geus MBO Life Sciences
 - Leo Groendijk Van Hall Larenstein
 - Marco Verkaik CEW

4. Financiën

CIV Water - begroting 2020

		CIV Water 2.0		
	BEGROTING 2020	Spoor Regulier 2020	Spoor Scale up 2020	Spoor PoVE 2020
BATEN				
BEGINSALDO LIQUIDE MIDDELEN	€ 360.000			
Bedrijfsopleidingen	€ 40.000	€ 40.000		
WAP Subsidie Provincie Fryslân	€ 50.000	€ 50.000		
Scale up subsidie	€ 412.000		€ 412.000	
Scale up bijdrage Provincie Fryslân	€ -			
Scale up bijdrage Partners bedrijfsleven	€ 140.000		€ 140.000	
Scale up bijdrage Partners Onderwijs	€ 35.000		€ 35.000	
VET programme subsidie	€ 80.000			€ 80.000
Inkind bijdragen	€ 479.250	€ 138.750	€ 283.500	€ 57.000
Totaal baten	€ 1.596.250	€ 228.750	€ 870.500	€ 137.000
LASTEN				
Kosten Algemeen				
Management en ondersteuning	€ 155.000	€ 40.000	€ 95.000	€ 20.000
Inkind bijdragen partners	€ 71.888	€ 20.813	€ 42.525	€ 8.550
Inhuur externe deskundigheid	€ 36.701	€ 11.701	€ 15.000	€ 10.000
Materiële kosten	€ 30.000	€ 5.000	€ 20.000	€ 5.000
Reis- en verblijf kosten	€ 12.000	€ 1.000	€ 1.000	€ 10.000
Totaal algemeen	€ 305.588	€ 78.513	€ 173.525	€ 53.550
Kosten Uitvoering				
Personele kosten	€ 312.000	€ 60.000	€ 225.000	€ 27.000
Inkind bijdragen partners	€ 407.363	€ 117.938	€ 240.975	€ 48.450
Inhuur externe deskundigheid	€ 127.000	€ 15.000	€ 107.000	€ 5.000
Materiële kosten	€ 77.000	€ 15.000	€ 52.000	€ 10.000
Reis- en verblijf kosten	€ 12.000	€ 1.000	€ 1.000	€ 10.000
Totaal uitvoering	€ 935.363	€ 208.938	€ 625.975	€ 100.450
Totaal lasten	€ 1.240.951	€ 287.451	€ 799.500	€ 154.000
EINDSALDO LIQUIDE MIDDELEN	€ 355.299	€ -58.701	€ 71.000	€ -17.000

Toelichting

Bovenstaande overzicht laat de overall begroting CIV Water 2020 zien met een uitsplitsing naar de verschillende sporen. Leidend spoor is de Scale up Hybride Lerend systeem. Vanuit dit leidende spoor worden de verbindingen en cross overs naar de andere twee sporen gemaakt.

Aan de batenkant zijn de volgende opmerkingen te plaatsen:

- Bedrijfsopleidingen zijn lager dan 2019 doordat een deel valt onder de bijdrage scale up partners bedrijfsleven. Per saldo is gerekend met een zelfde omzet bedrijfsopleidingen als in 2019 te weten 120K.
- De eerste 20% scale up bijdrage van Provincie Fryslân is in 2019 uitgekeerd en zit in het beginsaldo.
- De scale up subsidie is hoger dan 25% van 1 mln. Er wordt een startbedrag 25% per 1-2-2020 (€ 257.000) uitgekeerd en dan en per kwartaal een 15e deel a € 48.500.
- De VET programme subsidie heeft 20% in 2019 uitgekeerd en zit in het beginsaldo.

Bijlage 1 Totaaloverzicht activiteiten 2020

	Jan	Feb	Maa	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Pijler 1: Onderwijs: innovatie en versterking												
1	concept samenwerkingsmodel mbo-hbo											
2	nieuwe onderwijsvormen voor HL											
3	analyse leerpotentieel WAC als HL omgeving											
4	ontwerpvraagstuk HL uitwerken											
5	leerwerkplaats (modules/trainingen)											
6	arbeidsmarktonderzoek 2020											
7	nieuwe onderwijsvormen integreren in HL											
8	matchmaking tool											
9	visiedocument flexibel onderwijs											
10	aanpassingen leerwerkplaats											
11	operationeel platform HL Community											
12	digitale leeromgeving											
13	challenges											
15	VHL: ontwikkeling flexibel Ad											
Pijler 2: Opschaling en verdieping netwerk												
15	analyse leerpotentieel WAC: nieuwe partners											
16	ontwerpvraagstuk HL: nieuwe partners											
17	leerwerkplaats (modules/trainingen)											
18	operationeel platform HL Community											
19	digitale leeromgeving: landelijke ontsluiting											
20	onderzoeksrapport internationale best practices											
21	traineeship techniek											
Pijler 3: Watersector op de kaart												
22	website/strategie HL											
24	website internationale activiteiten											
31	watercarrierdagen											
32	open dagen											
33	beurzen											
23	werving nieuwe doelgroepen BBL											
25	werving trainees/bedrijven voor traineeship											
26	leerwerkplaats (modules/trainingen)											
27	challenges											
28	alumni beleidsplan											
29	alumni platform											
30	ambassadeurs											
34	operationeel platform HL Community											
35	digitale leeromgeving: informatieuitwisseling											

De kleuren zijn gekoppeld aan de programma lijnen van de RIF Scale Up te weten

Veranderen Maken Professionaliseren Kennis ontwikkelen

Bijlage 2: Totaaloverzicht trainingen en modules 2020 spoor regulier

Activiteit (gepland)	Organisaties in de organisatie
BBL Waterbeheer niv4	TerraNext, Nordwin College
Assessoren voor examens + assessortraining	MBO Life Sciences, Wetterskip Fryslân
Vormgeving nieuwe opleiding Adviseur/onderzoeker leefomgeving	MBO Life Sciences, Wetterskip Fryslân, FUMO, Noorderzijlvest, Omgevingsdienst Drenthe, Gemeentes
Beheer en onderhoud watersystemen	Waterschap Rijn en IJssel, Nordwin College
Vorbereiding module Vismigratie + excursie vispassages	MBO Life Sciences, Wetterskip Fryslân
Verdiepingsdagen Waterkwaliteit&Ecologie	Wetterskip Fryslân, MBO Life Sciences
Projectweek Water 2020	Terra, Deltion e.a. Nordwin Zone Clusius Aeres
Projectweek Water MBO Life Sciences studenten Huisduinen	MBO Life Sciences
Internationale Projectweek Water	MBO Life Sciences, PoVE scholen
Introductie cursus Handhaving	Waterschap Noorderzijlvest, Wetterskip Fryslân
Cursus Vismigratie	Waterschap Noorderzijlvest, Sportvisserij, Elmekz
Cursus GIS	Waterschap Noorderzijlvest, Wetterskip Fryslân, Vitens
Analist van de toekomst Module 2	WLN , Vitens, MBO LS
Opties	
Waterbeheer voor natuurbeheerders Groningen/Drenthe	Hunze&Aa's, Staatsbosbeheer, Gronings/Drents Landschap, Natuurmonumenten
Beheer en onderhoud watersystemen	Waterschap Noorderzijlvest
Kennismakingsdagen Defensie	Wetterskip Fryslân, Vitens
Cursus Waterbehandeling voor Schmits Chemical Solutions (e.a. bedrijven?)	WAC, CIV Water, MBO LS, Van hall
Keuzedeel Elektrotechniek i.c.m. Water voor studenten Water&Milieu	MBO Life Sciences, Wetterskip Fryslân
Cursus WDDelta n.t.b.	Waterschap Drents Overijsselse Delta
HuisDuinen	MBO Life Sciences, ROC Kop van NH, In Holland

Bijlage 3: overzicht promotie- en voorlichtingsactiviteiten 2020 spoor Regulier

- Open dagen (doorlopend)
o MBO Life Sciences 2x per jaar (eerste en vierde kwartaal)
o NHLStenden met WaterCampus (vierde kwartaal)
o Van Hall Carrieredagen met de WaterCampus (eerste kwartaal)
o Jet Net Techniek carrieredagen (derde kwartaal)
- Beurzen
o Aqua Nederland Vakbeurs (eerste kwartaal)
o EWTW (2020) (derde kwartaal)
o Aqua Tech Amsterdam (2021) (derde kwartaal)
o Diverse kleine beurzen, zoals Groendag Clucius (doorlopend)