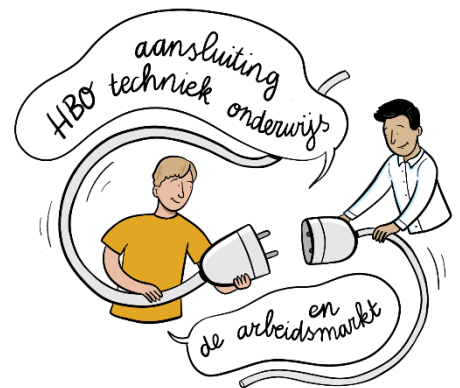


Pamflet 2 permanente dialoog, htno-middag juni 2022

Het sectoraal advies college (sac) van de sector techniek (htno) heeft onlangs de tweede htno-middag georganiseerd voortvloeiend uit de pilot 'permanente dialoog'. Met dit initiatief probeert het sac invulling te geven aan de vraag: "op welke wijze het structurele gesprek met de branches gevoerd kan worden." Daarin wil het sac graag een zekere wederkerigheid zien te vinden door gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor de aansluiting tussen het hbo-techniekonderwijs en de arbeidsmarkt.



Tijdens de inleiding door Peta de Vries (Hanze) werd de probleemstelling nog eens duidelijk naar voren gebracht: we komen arbeidskrachten tekort in de sector techniek om de transities die nodig zijn voor Nederland te realiseren!



Deze tweede htno-middag mag met recht een co-creatie genoemd worden, daar twee landelijke branches namens de industriecoalitie een themasessie voor hun rekening hebben genomen. De themasessies hadden respectievelijk betrekking op het opschalen van hybride leer-werkomgevingen in de vorm van hubs (FME namens de Industriecoalitie) en daarnaast stond de vraag centraal hoe we gezamenlijk de instroom van talent en behoud van talent in de sector kunnen optimaliseren (Techniek Nederland).

Wat nodig is, is een flexibel karakter wat past bij de snelle ontwikkelingen in de markt, waarvan de uitkomsten draagvlak hebben en binnen de sturingsmacht van de betrokkenen liggen. Zo werd het belang van de permanente dialoog en gezamenlijk eigenaarschap in eerste aanleg geformuleerd. Dat doel bleek ook met de tweede htno-dag goed overeind te blijven. Door elkaar blijvend te betrekken en samen de agenda te voeren en samen visie te ontwikkelen op wat nodig is, kunnen we belangrijke stappen zetten.

Dit pamflet is de weergave van dit tweede dialoog dat met dank aan alle betrokkenen is gevoerd. We kijken wederom met een positief gevoel terug op deze dag. Er zijn concrete commitments afgegeven en het was duidelijk dat we met elkaar het beeld delen dat de nood aan de man is en dat we de tekorten in techniek niet alleen met instroom kunnen oplossen. Zowel aan de sectortafel alsmede tijdens aparte vervolggesprekken tussen de branches en de instellingen zal over de resultaten verder het gesprek worden gevoerd in termen van concrete acties. Bovendien wordt de lijn doorgezet naar de volgende htno-middag, waar we u hopelijk weer mogen verwelkomen.

Ik hoop tot dan!

Joep Houterman

Portefuillehouder htno VH Bestuur
Voorzitter College van Bestuur Fontys



Concrete resultaten voorgaande dialoog

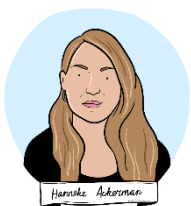
In antwoord op de vraag hoe houden we curricula sneller en duurzamer afgestemd op de ontwikkelingen in het werkveld? De landelijke branches willen graag meedenken over de ontwikkeling van de profielen die instellingen opstellen. Daarnaast is er duidelijk behoefte aan meer flexibiliteit binnen programma's zodat we meer kunnen inspelen op actuele thema's samen met het werkveld. Derhalve zouden in programma's meer vrije ruimte moeten worden georganiseerd waardoor er binnen heldere kaders meer bewegingsruimte komt. Met het oog op de gevoerde discussie hierover heeft het sac htno de vaststellingsprocedure voor domeinprofielen uitgebreid met inachtneming van de genoemde punten. Daarnaast is opgenomen dat altijd een Engelstalige versie beschikbaar komt, dat er inhoudelijk wordt gewerkt met de actuele thema' die onder andere voortkomen uit gesprekken met de branches htno-middagen, onderzoek etc. En tot slot is opgenomen dat er naar de mening van de sac-leden voldoende ruimte is voor onderzoek en innovatie over relevante actuele thema's (document op te vragen bij VH).

Structurele samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijven en brancheverenigingen is vanzelfsprekend en structureel ingevuld. Naast de bestaande overleggen tussen de bedrijven en branches via bijv. landelijke opleidingsoverleggen, beroepenveldcommissies, stagebedrijven, centers of expertise en bijvoorbeeld raden van advies, was er ook behoefte aan meer structurele samenwerking tussen de landelijk georganiseerde branches en de instellingen. Om te zorgen voor structureel overleg is dit ingebed in een formele sectortafel naast een bestuurlijk overleg tussen de VH en de branches. De continuering is geborgd doordat in het bijzonder een beleidsmedewerker aansluiting arbeidsmarkt binnen de VH is aangesteld. Het is belangrijk dat we niet alleen met elkaar praten maar vooral ook samen investeren en bouwen.

Hybride docenten: Het onderwijs en bedrijfsleven kunnen processen vereenvoudigen om tot hybride docenten te komen. Knelpunten zijn benoemd in het htno-pamflet en aangedragen bij relevante gesprekspartners zoals OCW. Bij Fontys doet men nu onderzoek naar de inzet van hybride docenten in Ad's. Hierover vindt op 12 juli een webinar plaats.

De gezamenlijke beeldvorming en lobby heeft er in elk geval mede voor gezorgd dat er door de minister meer middelen zijn toegekend voor praktijkgericht onderzoek dat er investeringen worden gedaan in om- en bijscholingstrajecten en dat men zich ervan bewust is dat er echt veel moet gebeuren om te zorgen dat we met elkaar de ontwikkelingen zoals de energietransitie gerealiseerd krijgen. Daarnaast kijken we gezamenlijk met de branches naar eventuele aanvullende groeifonds aanvragen naast bijv. de LLO-katalysator.

Thema 1: Hybride leer-werkomgevingen goed neerzetten en opschalen



Inleiding: De huidige situatie vergt sterk werkgeverschap en strategisch HR-beleid. De onderwijsinstelling kan daarbij een HR partner in de regio zijn. De vraag is: Hoe verbinden we de uitgebreide infrastructuur vanuit de technische sectoren met het onderwijs? Denk aan bedrijfs(ta)scholen, fieldlabs, technohubs etc. Er zijn veel vormen van samenwerking, soms op persoonlijke titel dan wel subsidie-georiënteerd en derhalve tijdelijk en natuurlijk zijn er de reguliere overleggen die opleidingen hebben met het werkveld en de branches zoals via het landelijke opleidingsoverleg of de beroepenveldcommissies en bijvoorbeeld stagebedrijven. We moeten daarnaast als sector meer de nadruk leggen op de maatschappelijke uitdagingen waar je aan bijdraagt als je voor de sector werkt. De oplossing zit niet in meer overleg, maar wel in gezamenlijk eigenaarschap nemen en omgevingen meer bij elkaar brengen. Voor alle partijen moet het aantrekkelijk zijn om hierin te investeren.

Discussie: Met begrip over en weer van elkaars werkelijkheid kunnen we samen succesvolle leer-werk omgevingen creëren. Door de inzet van hybride docenten doe je indirect ook aan verwachtingsmanagement doordat de context van beide omgevingen en wat je kunt verwachten van de student/medewerker beter bekend is. Toch lijkt het inzetten van hybride docenten maar een deel van de oplossing te zijn. We zien vooral kansen in

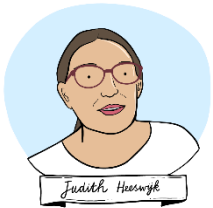
het verder vervlechten van leren, werken en innoveren in hybride leeromgevingen Hybride docenten inzetten levert een aantal knelpunten op die eerder zijn benoemd oa. het feit dat ze tijdens hun onderwijsuren niet factuurabel zijn voor het bedrijf en minder inzetbaar zijn daar waar al tekorten spelen, zijn grote struikelblokken. Bovendien kun je docenten niet verplicht hybride laten werken, je zult moeten aansluiten bij talenten en motivatie. Men ziet er de voordelen maar daarnaast is het belangrijk dat we ook inzetten op meer structurele vervlechting in fysieke leer-werkomgevingen.

We moeten ook in de sector naar nieuwe werkprocessen durven kijken. Innovatie van processen kan de vraag naar arbeidskrachten doen afnemen. Daar kan onderzoek met hbo-instellingen aan bijdragen. De samenwerking heeft continuïteit en inbedding op systeemniveau.

Conclusie: structurele samenwerking is niet makkelijk, wel noodzakelijk en leuk! Een aantal instellingen biedt aan om met de partners uit het werkveld verder te onderzoeken hoe hier uitvoering aan kan worden gegeven (Fontys, HU, Stenden).



Thema 2: Instroom van talent in en behoud voor de sector



Inleiding: Bij de meest slechte economische omstandigheden zullen de tekorten in de sector in elk geval tot 2030 aanhouden. De industriecoalitie beoogt een strategie over 4 assen: instroom en perspectief voor techniek door promotie in PO/VO en techniek havo en bijvoorbeeld via fast switch arrangementen; makkelijker mensen adapteren door te kijken naar skills; productiviteit omhoog d.m.v. een productiviteitsoffensief en sociale innovatie; arbeidsmigratie gericht op de beroepsgroep zoals men ook in Duitsland al doet. Op al deze gebieden kunnen we met elkaar samenwerken.

Discussie: Voer strategisch alumni-beleid. Alumni als ambassadeurs voor techniek en als ingang bij de instellingen voor bedrijven, daarnaast kennen zij de opleiding inhoudelijk en kunnen zij collega's inspireren om zich te laten om- bijscholen.

Ontwikkel *communities of practice* (vb HvA) waarbinnen men multidisciplinair werkt aan een vraagstuk uit de praktijk. Studenten stromen in en uit, het onderzoek loopt door. Dit is een vorm van vervlechting die echt leer-werk-innovatie thuishavens oplevert. De branches zouden de hbo-instellingen bij werkgevers beter in beeld kunnen brengen als partner voor onderzoek t.o. van de universiteiten. Het is nodig bewustwording creëren bij werkgevers dat zij zullen moeten innoveren en dat het hbo ze daarbij kan helpen.



Vacatureomschrijvingen zijn te nauw. Werkgevers zullen moeten accepteren dat zij breder moeten werven op basis van wat iemand al kan en strategisch personeelsmanagement (doelgroep gericht) toepassen. Het skills paspoort wordt gezien als een belangrijke aanvulling op de basiskwalificatie van een opleiding. Men kan dan snel inschatten welke om- en bijscholing eventueel nodig is, om in een functie inzetbaar te zijn. En als er geen basiskwalificatie is, geeft het beeld van wat de kandidaat al wel in huis heeft. Objectieve vaststelling van werkelijke kennis en kunde (validatie) blijft ook in het geval van een eventueel digitaal skills-paspoort zeer relevant.

Conclusie: We hebben met elkaar hetzelfde beeld, blijkt uit het feit dat men het met alle stellingen eens is. De waarde van vandaag is dat we nu onze werkagenda voor de toekomst samen afstemmen. Onze samenwerking is cruciaal en we moeten elkaar vasthouden. Dit dialoog moeten we met elkaar blijven voeren, het leidt tot enthousiasme, ideeën en commitment.



Vergezicht

Instellingen gaan in gesprek met de industriecoalitie over hoe invulling kan worden gegeven aan de vraag naar leer-werk hubs en het bij elkaar brengen van vraag en aanbod zijnde regionaal dan wel landelijk

Instellingen blijven in gesprek met de branches en werkgevers via bijv. sectortafels en betrekken ze bij de ontwikkelingen van nieuwe opleidingsprofielen zoals vastgelegd in de beoordelingscriteria “vaststelling domeinprofielen” mei 2022 (VH).

VH neemt deel aan regelmatig overleg met de industriecoalitie over aanvullende groeifondsaanvragen.

Werkgevers investeren in wendbaar werkgeverschap, strategisch HR management en een inclusieve cultuur waarin rolmodellen zichtbaar zijn en de aandacht uitgaat naar de maatschappelijke bijdrage die de medewerker hier kan leveren.

Met dank aan:

Alle deelnemers vanuit de onderwijsinstellingen, de landelijke branches en het mkb, vanuit private ondernemingen, ministeries en gemeentelijke overheden. En uiteraard dank aan onze gastsprekers en in het bijzonder:

- Peta de Vries, Dean Instituut voor Engineering Hanze Hogeschool, Vertegenwoordiger landelijk hbo/domein Engineering in werkgroep van “Sectorplan Onderwijs Bètatechniek (4TU-federatie).
- Hanneke Ackermann; Programmamanager onderwijs- en arbeidsmarkttransities bij FME.
- Judith van Heeswijk; Programmamanager Ontwikkeling, Scholing en Arbeidsmarkt bij Techniek Nederland.

