

## Verslag werkgeversbijeenkomst HO-tour 14 januari 2015

*"Wat is in uw ogen nu het belangrijkste voor een student die de opleiding verlaat? Is dat vakkennis, gewoon veel weten? Of is het nog belangrijker om de juiste vaardigheden te hebben, om in een complexe samenleving en ook een sterk internationale samenleving te kunnen werken zodat afgestudeerden weten hoe ze samen moeten werken en leren om met andere culturen om te gaan?"*

Dit vraagstuk legde minister Bussemaker in haar openingspeech voor aan de werkgevers die bijeen waren om de relatie tussen het bedrijfsleven en het hoger onderwijs te bespreken. Daarbij merkte ze wel op dat hogescholen en universiteiten niet alleen opleiden voor de arbeidsmarkt of voor het bedrijfsleven, want onderwijs heeft nog een andere belangrijke taak, namelijk het opleiden van maatschappelijk verantwoorde burgers. Desalniettemin is een kernvraag welke kennis en welke vaardigheden werkgevers nodig achten voor de kracht van hun sector en de economie.



De werkgeversbijeenkomst heeft OCW in samenwerking met VNO-NCW en het MKB georganiseerd om het bedrijfsleven te bevragen over de uitdagingen voor het hoger onderwijs van de toekomst. De bijeenkomst vond plaats in Amsterdam in De Nieuwe Poort, een plek voor bezinning in het hart van de Zuidas.

De minister werd verwelkomd door dagvoorzitter Michaël van Straalen. De MKB-voorzitter had daarbij een boodschap aan zijn collega's in het bedrijfsleven: "In het verleden was er veel afstand tussen ons en het onderwijs. Het bedrijfsleven moet nu de balans opmaken en echt een stap voorwaarts maken. Het zal een enorme uitdaging zijn om die verbinding aan te gaan en het zal ook een kwetsbare verbinding blijken." Daarmee introduceerde hij het centrale thema van de dag: *Relatie hoger onderwijs – bedrijfsleven: afnemer of partner?*

Als appetizer voor de discussie gaf Josje Damsma, een jonge ondernemer, een pitch over haar idee om voor mensen uit bedrijfsleven en onderwijs een infrastructuur voor persoonlijke gesprekken te bieden, om over de grenzen het eigen bedrijf of vakgebied heen te kijken.



Predikant-ondernemer Ruben van Zwieten, oprichter van De Nieuw Poort, legde uit dat deze locatie op de Zuidas een huis voor ontmoeting en inspiratie is en daarmee een gepaste plek voor deze werkgeversbijeenkomst.

Na deze dagopening gingen de gesprekstafels van start. Er waren vier tafels. Naast het centrale thema, namelijk 'de relatie tussen het hoger onderwijs en het bedrijfsleven', werd aan meerdere gesprekstafels gesproken over een aantal deelthema's: aansluiting op de arbeidsmarkt, een leven lang leren en de kennis- en innovatiebehoefte van het MKB.



In de werkgroep over **samenwerking tussen bedrijfsleven en hoger onderwijs** kwamen geslaagde en minder goed gelukte voorbeelden van samenwerking en partnerschappen tussen werkgevers en onderwijsinstellingen aan de orde. Gedeelde conclusie is in elk geval dat partnerschap tijd, commitment en doorzettingsvermogen vraagt van beide partijen. En dat ontbreekt vaak, zowel bij werkgevers als bij universiteiten en hogescholen. Er zijn wel ad hoc samenwerkingen, maar over het algemeen mag de samenwerking wat meer op structurele basis. Er is coördinatie nodig. Het voorbeeld wordt gegeven van I-labs waar twee jaar lang een kwartiermaker is geweest die de coördinatie op zich nam. Bij samenwerking gaat het om persoonlijk contact, zorg daarom voor een goed platform.

De samenwerking van hogescholen met het bedrijfsleven is al aardig van de grond gekomen, maar vooral bij universiteiten kan de samenwerking veel beter. Voor het idee om docenten een 'stageplek' aan te bieden in het bedrijfsleven is aan tafel veel steun. Zo zien docenten wat de dagelijkse praktijk is in zijn vakgebied. Maar vaak hebben docenten geen tijd hiervoor omdat ze te druk zijn of niet mogen.

Ook de verhouding tussen vakinhoudelijke kennis en Bildung komt aan de orde. Een bouwondernemer reageert "we hebben een keiharde behoefte aan supertechneuten, maar tegelijk aan mensen die over hun eigen discipline heen kunnen kijken. Tot op heden lijkt het er echter op dat universiteiten enkel opleiden tot techneuten, helaas."

De benaderbaarheid en ontvankelijkheid van hbo-instellingen voor samenwerking met het bedrijfsleven is een stuk minder dan in het mbo. Ook qua curriculum. Aan tafel worden voorbeelden gegeven van hbo's die 9 van de 10 stageplekken weigeren omdat het niet zou passen in het curriculum. Het mbo heeft veel meer de expliciete opdracht om een goede connectie te hebben met het bedrijfsleven dan hbo's en universiteiten. Daar waar veel wordt samenwerkt met het mbo slagen ook veel meer leerlingen. Terwijl bijvoorbeeld bij stageplaatsen in het hbo bijna geen contactmomenten zijn. Hbo's denken teveel vanuit het curriculum en te weinig vanuit het leerproces, zo vinden een aantal werkgevers.

Conclusie: om samenwerking te bereiken moet er eerst een vertrouwensbasis zijn. Dit bijvoorbeeld door het sluiten van convenanten waarin ook de verwachtingen over en weer worden vastgelegd. Ook praktijkgericht onderzoek helpt enorm in de leeromgeving

voor zowel het bedrijf als de leerling. Wat ook kan werken is een bundeling van werkgevers, bij voorkeur aangevuld met een lector (die coördineert).

Partnerschap tussen bedrijfsleven en hoger onderwijs was ook het thema van de pitch van Hans Waals, directeur van een farmaceutisch productiebedrijf. Hij gaf aan hoe zijn onderneming bijdraagt aan onderwijs (o.a stageplekken, Girls Day). In de samenwerking met universiteiten voor onderzoek wees hij op de keerzijde van valorisatie: als er alleen onderzoek voor geld wordt gedaan, raken fundamenteel onderzoek en de lange termijnrelatie mogelijk ondergeschikt.

In de werkgroep over de **aansluiting op de arbeidsmarkt** was men het erover eens dat de zeer snel veranderende arbeidsmarkt het onmogelijk maakt om te weten wat er in de toekomst voor beroepen zijn. Snelle technologische ontwikkelingen vragen flexibiliteit en adaptiviteit van bedrijven en dat zijn dus ook de vaardigheden die studenten tijdens hun opleiding moeten opdoen.

Verder is de aansluiting tussen bedrijfsleven en hoger onderwijs nog niet altijd goed, maar als bedrijf heb je ook verantwoordelijkheid om pasafgestudeerden verder te scholen en te begeleiden. Zeker nu afgestudeerden steeds jonger zijn. Niet alles kan in de opleiding worden meegegeven en veel (grotere) bedrijven zijn dan ook bereid tot 'learning-on-the-job'.

Aan tafel kwamen verschillende ideeën naar voren. Zo zou er in het matching traject niet alleen aandacht moeten zijn voor de inhoud van de opleiding, maar ook voor het arbeidsmarktperspectief en de talenten en passies van de student. Universitaire opleidingen moeten meer aandacht besteden aan contacten met het bedrijfsleven, bijvoorbeeld door het verplicht stellen van een stage in bachelor en master. En HO instellingen zouden hun onderwijs sowieso meer moeten aansluiten op de vragen uit de arbeidsmarkt en dat wat de 'bv Nederland' nodig heeft. Dit kan bijvoorbeeld door te zorgen voor meer duale opleidingen. "Duale studenten zijn handig omdat ze goed inzetbaar zijn én blijven leren." En (topsector)beurzen kunnen een goed middel zijn om talent en bedrijfsleven intensiever met elkaar in contact te brengen. Centres for entrepreneurship zouden ook kunnen dienen als lokale makelaar tussen bedrijfsleven en studenten.

In de werkgroep over de **kennis- en innovatiebehoefte van het MKB** kwam onder andere aan de orde dat (kleinere) bedrijven vaak niet weten waar of bij wie ze bij een HO-instelling terecht kunnen. Binnen het MKB is minder behoefte aan WO'ers, het gaat dus vooral om de samenwerking tussen MKB en hbo's. Ook het MKB vindt dat een goede kennisbasis onverminderd belangrijk blijft, naast skills. Instellingen zijn te veel bezig met valorisatie en zijn te weinig flexibel om een goede match tot stand te brengen voor onderzoek bij het MKB. Ook aan deze tafel is men ervan overtuigd dat de samenwerking tussen instellingen en bedrijven pas goed gaat lopen als er een persoonlijke relatie is, bijvoorbeeld als een lector of leraar deels bij het bedrijf werkt.

Het idee om bedrijven meer invloed te geven op de curricula van opleidingen komt aan de orde. De Hogeschool van Amsterdam geeft aan dat zij met een aantal bedrijven langlopende convenanten heeft getekend. Daardoor kan een bedrijf sneller zeker zijn dat er een student komt. Het is belangrijk om daar ook onderzoeksstages in te betrekken. Ander idee dat aan de orde kwam is om in het WO stages te verplichten, ook om vaardigheden op te doen. Maar niet iedereen is het hiermee eens. De HvA geeft aan dat zij ook met de UvA samenwerken om studenten van beide instellingen gezamenlijk een stage-opdracht te laten doen, zo leren zij van elkaar. Een van de deelnemers zegt dat het "altijd zo'n toeval is als er studenten bij je over de vloer komen." Dit zou meer op basis van een programma moeten gebeuren. En ook is het MKB van mening dat juist het hbo zou moeten weten wat er speelt in de branche. "Als de hoogleraar bij ons binnenkomt en vraagt: 'wat kan ik voor je onderzoeken?', zeg ik: dat weet ik toch niet, dat zou jij moeten weten."

Volgens de deelnemers zouden HO-instellingen en bedrijven moeten investeren in betere begeleiding van stages en onderzoeken. Daarnaast zouden docenten een 'leven lang moeten leren'. We moeten investeren in meer duale opleidingen en experimenten. En er zouden stagebeurzen in het bedrijfsleven moeten komen voor docenten.

Tot slot de werkgroep over een **leven lang leren**. Op de arbeidsmarkt is een beweging gaande naar flexibeler werken. Ook oudere medewerkers willen nog blijven (bij)leren. Bij een leven lang leren is de vraag voor wie je schoolt: voor medewerkers, voor het bedrijf of voor het individu? In het huidige economische klimaat kiezen veel mensen voor zekerheid uit angst om hun baan te verliezen. De vraag is of je mensen 'zomaar' kunt omscholen naar complexe technische banen. En kun je demotie bespreekbaar maken? Als een directeursfunctie vervalt, kun je hem dan een ergens in een lager gewaardeerde functie inzetten?

Nascholing is bijna altijd privaat, niet gefinancierd door de overheid. Modules zou je moeten accrediteren. EVC-trajecten zijn bureaucratisch en niet aantrekkelijk. Is vereenvoudiging mogelijk?

Een leven lang leren is de verantwoordelijkheid van het individu. Maar bedrijven, ook MKB, moeten wel investeren in de groei van mensen. Het partnerschap tussen ondernemingen en onderwijsinstellingen kan beter. Ook onderwijsinstellingen moeten flexibiliseren. Nu staat een curriculum vaak vast en omvat het teveel kennis en te weinig vaardigheden om te gebruiken in het bedrijf. Kortom: studenten weten veel, maar kunnen weinig. 'Ondernemerschap' moet meer aandacht krijgen tijdens de studie.

Hartekreet uit de groep: "Blijf niet roepen dat de arbeidsmarkt verandert, maar bekijk per sector wat er dan verandert en wat er nodig is."