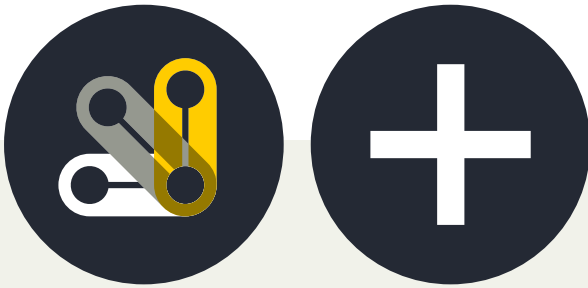
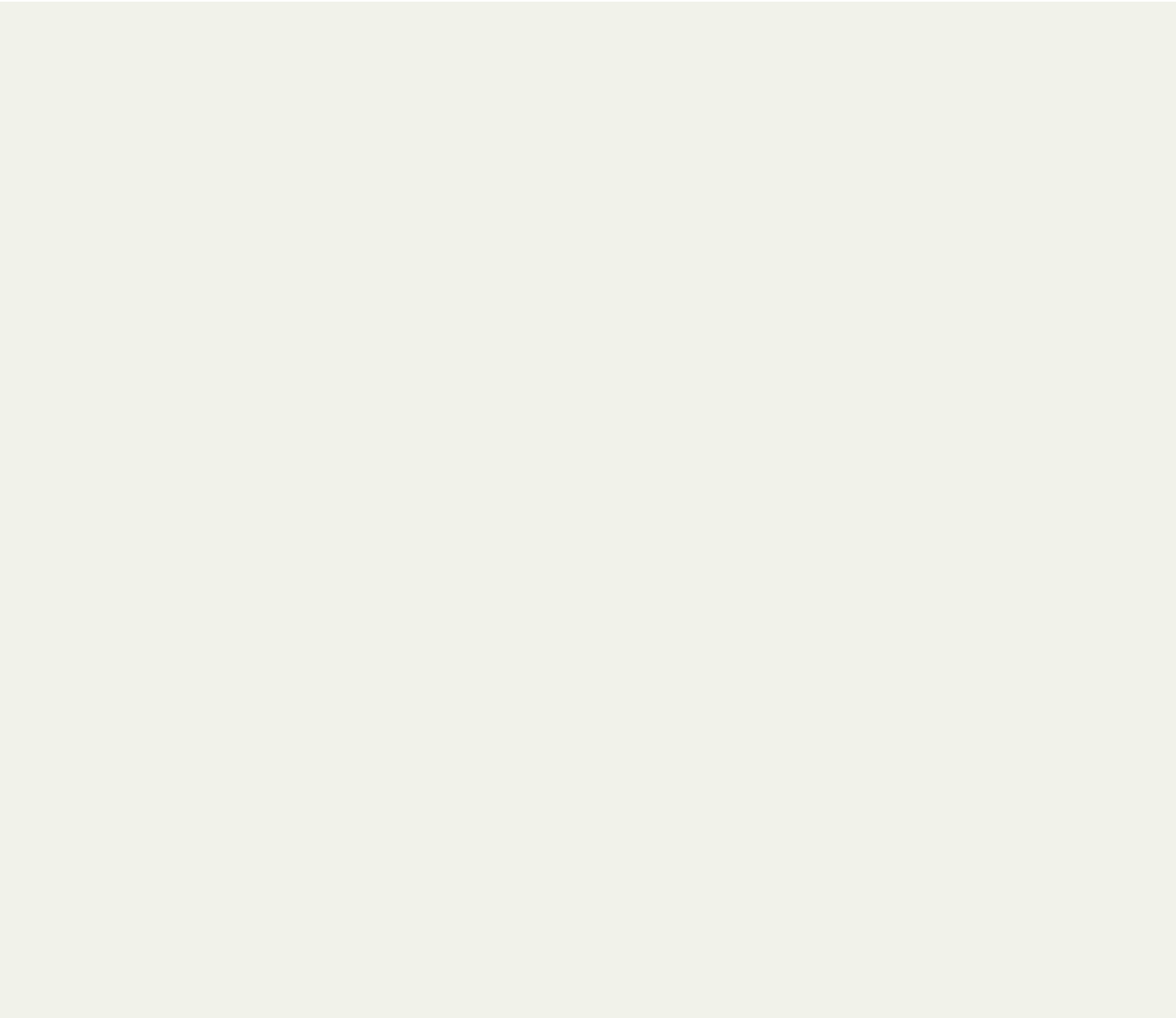


december 2018



STERK IN KETEN EN SAMENHANG

De kracht van de pact-aanpak



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	4
KRUISBESTUIVING VAN KETENS	6
Vijf landsdeeltrekkers over het Techniekpact	
BLIJVEND VERBONDEN VOOR EEN GEZAMENLIJK DOEL	16
Ton Heerts over het Techniekpact en Zorgpact	
LEREN VAN ELKAAR OP WEG NAAR ANDERE ZORG	22
Fenna Eefting en Theo Rietkerk over het Zorgpact en de zorgtransitie	
NIET OVER, MAAR MET MENSEN	28
Bertholt Leeftink, directeur-generaal Bedrijfsleven en Innovatie bij het ministerie van EZK over het Techniekpact	
COMMITMENT VAN HEEL VEEL PARTIJEN	36
Jos Kleiboer, directeur beleid van Koninklijke Metaalunie over het Techniekpact	



VOORWOORD

Ruim vijf jaar geleden ondertekenden meer dan 60 partijen het Techniekpact. Twee jaar later volgde het Zorgpact. Het waren de startmomenten van mijn missie en deze publicatie zie ik als een reisverslag van die missie. Een aantal van de hoofdrolspelers van toen en nu schijnen hun licht op de resultaten van de pacts tot nu toe, de leermomenten onderweg en de doelen voor de toekomst.

Verschillen zijn er genoeg tussen beide pacts, maar de overeenkomsten voeren de boventoon. Alleen samen overwinnen overheid, onderwijs en ondernemers de huidige en toekomstige maatschappelijke uitdagingen. En alleen door samen te werken zorgen we voor genoeg goed opgeleid personeel om dat voor elkaar te krijgen. Dat besef is de afgelopen jaren gegroeid. Door elkaars taal te leren, elkaar op te zoeken en gezamenlijke doelen na te jagen.

Die gezamenlijkheid, het besef ook van de noodzaak om samen op te trekken, zie ik als het grootste winstpunt van beide pacts. De inzet van alle betrokken partijen, op regionaal en landelijk niveau, heeft gezorgd dat deze onderwerpen bovenaan de politieke en maatschappelijke agenda staan. Ook internationaal! De aanpak van het Techniekpact is al door andere Europese landen overgenomen.

Maar dat niet alleen. We hebben ook ongelooflijk veel praktische resultaten geboekt. Door zichtbaar te maken wat voor prachtige beroepen er zijn en blijven in de zorg en de techniek. En door te laten zien hoe essentieel al die mannen en vrouwen met die mooie beroepen zijn voor de toekomst van ons land.

Zijn we er al? Nee, we zijn er nog niet. De maatschappelijke uitdagingen staan weliswaar hoog op de agenda. Maar we moeten die agenda met elkaar blijven uitvoeren. De bijdragen in deze publicatie, zie ik vooral ook als een aansporing om samen de schouders eronder te blijven zetten. Om samen door te gaan op de ingeslagen weg, op weg naar het einddoel: een toekomstbestendig Nederland.

Doekle Terpstra

Aanjager Nationaal Techniekpact 2020 en Zorgpact





KRUISBESTUIVING VAN KETENS

VIJF LANDSDEELTREKKERS OVER HET TECHNIEKPACT

Eén van de onderscheidende kenmerken van het Techniepact is de landsdeelaanpak. Ieder landsdeel heeft zijn eigen trekker die zorgt voor de verbinding tussen het landelijke en regionale niveau. De vijf landsdeeltrekkers blikken terug op de eerste vijf jaar van het Techniepact. Een beschouwing van de successen en aanbevelingen voor de toekomst.

Ton Wilthagen, landsdeel Zuidoost: 'We moeten zuiniger zijn op menselijk kapitaal. Dat vraagstuk moet je benaderen vanuit een gedeelde behoefte: mensen willen goed werk en bedrijven goed personeel. Daar heb je de hele keten bij nodig, anders lukt het niet.'

Iedere regio heeft een andere arbeidsmarkt met andere uitdagingen. Vanaf het prille begin is in het Techniekpact gekozen om de uitvoering van het pact aan te laten sluiten bij de regionale uitdagingen en ambities. Dit resulteerde in de verdeling in vijf landsdelen met vijf trekkers: een trekker voor elk landsdeel. In de loop der jaren zijn er verschillende wisselingen geweest. Inmiddels is de Overijsselse gedeputeerde Eddy van Hijum trekker in het Landsdeel Oost. Voor Zuidwest is de Rotterdamse wethouder Said Kasmi verantwoordelijk. Landsdeel Noord heeft de Drentse gedeputeerde Cees Bijl als trekker. In Noordwest gaat het om de Utrechtse gedeputeerde Pim van der Berg en tot slot is er het landsdeel Zuidoost waar de Tilburgse hoogleraar Ton Wilthagen de rol van trekker vervult.

KETENAANPAK

Het valt meteen op: verschillen zijn er genoeg maar de genoemde successen van het Techniekpact lijken verrassend veel op elkaar. Wanneer de trekkers het erover hebben, komt één aspect telkens bovendrijven: de ketenaanpak. Cees Bijl landsdeeltrekker voor Noord: 'In het begin van het Techniekpact vroeg het onderwijs en het bedrijfsleven zich nog wel eens af: wat heb ik eraan? Maar in mijn ogen moet je het omkeren. Niet kijken naar wat jij er aan hebt, maar kijken wat je kunt doen om de aanpak tot een succes te maken. Die focus en dat besef van urgentie zie ik inmiddels terug bij alle partijen. En dat vind ik een heel belangrijk winstpunt van het Techniekpact.' Pim van den Berg landsdeeltrekker in Noordwest vult aan: 'De kruisbestuiving, best practises, wat werkt wel en wat werkt niet. Het is ongelooflijk belangrijk om dat met elkaar te delen. Dat dit steeds beter lukt kun je toeschrijven aan de combinatie van een landelijke én regionale aanpak binnen het Techniekpact.'

REGIONALE OPLOSSINGEN

Een regionale aanpak zorgt voor regionale verschillen in die aanpak. En voor regionale voorbeelden. Ton Wilthagen vertelt over één van de specifieke successen in Zuid-oost: 'Ik heb me zelf ingezet voor een New Deal voor de arbeidsmarkt. Die draait om anticyclisch arbeidsmarktbeleid, waarbij je vakmensen behoudt en in mensen blijft investeren, ook als het economisch minder gaat.' Het landsdeel Oost geeft via acht afzonderlijke 'pacts' invulling aan de doelstellingen. Eddy van Hijum, trekker in Oost hierover: 'Ik vind het logischer om in subregio's te werken. In Oost hebben we acht aparte regio's gedefinieerd, met verschillende aandachtspunten. Dat is een succes. We komen tot specifieke acties in al die gebieden. In Den Haag wordt veel bedacht en daar doe ik niets aan af, dat is ook nodig. Maar de realisatie van die ideeën vindt op regionaal niveau plaats in regionale arbeidsmarkten. Scholen, instellingen en het bedrijfsleven geven daar, binnen die regio's, samen vorm aan.' Cees Bijl: 'We hebben geen technische universiteit in Noord-Nederland. Maar mbo'ers zijn een cruciaal onderdeel van de economie in het Noorden. Een mooi actueel voorbeeld waarin kansen en uitdagingen voor het Noorden samenkomen is de energietransitie. Mbo- en hbo-instellingen hebben de handen ineen geslagen en zijn samen een nieuwe opleiding begonnen: GAS 2.0. Hierin geven ze samen met het bedrijfsleven en de overheid gestalte aan de energietransitie.'

Gas 2.0 is een publiek-private samenwerking (pps) die vanuit het Regionaal investeringsfonds mbo subsidie heeft toegekend gekregen voor de ontwikkeling van acties in het kader van de energietransitie. In GAS 2.0 zetten onderwijs, bedrijfsleven en de drie noordelijke provincies samen in op duurzame alternatieven om landelijk de toonaangevende regio te blijven op het gebied van energie. Deze transitie vraagt om veel nieuwe mensen in de duurzame energiesector en veel nieuwe kennis en vaardigheden van het personeel. De pps doet dit langs drie pijlers: werving, onderwijsvernieuwing en een Community of Practice. GAS 2.0 is een vervolg op het Energy College. Daarin werken noordelijke mbo-scholen al langer samen om meer studenten aan te trekken voor de energiebranche – met steun van de overheid en een aantal bedrijven. Door het stoppen van de gaswinning is er een versnelling nodig.

KENNISDELEN

Ondanks die regionale verschillen in aanpak, zijn er ook heel veel overeenkomsten. Dat blijkt onder meer in het overleg dat de landsdeeltrekkers regelmatig hebben. Ton Wilthagen: 'We komen als landsdeeltrekkers meerdere keren per jaar bij elkaar om ervaringen uit te wisselen. En ook daarnaast is er regelmatig bestuurlijk contact. Maar we delen natuurlijk met de hele keten.' 'Zeker, we delen onze aanpak met elkaar', geeft ook Van Hijum aan. Hoe de ketenaanpak functioneert, wat de kansen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn: we volgen elkaars aanpakken.' 'Succes is met elkaar delen. Als we bij elkaar komen is dat aan een heel grote tafel met veel mensen die kennis met elkaar uitwisselen. Bedrijven en scholen wisselen ook steeds meer onderling uit. Maar het belangrijkste is dat we door onze zorgen en oplossingen te delen een gezamenlijk gevoel

van urgentie hebben ontwikkeld. Het Techniepact heeft gezorgd dat we de handen ineen hebben geslagen om mensen aan de slag te krijgen', voegt Pim van den Berg toe.

ZICHTBAARHEID

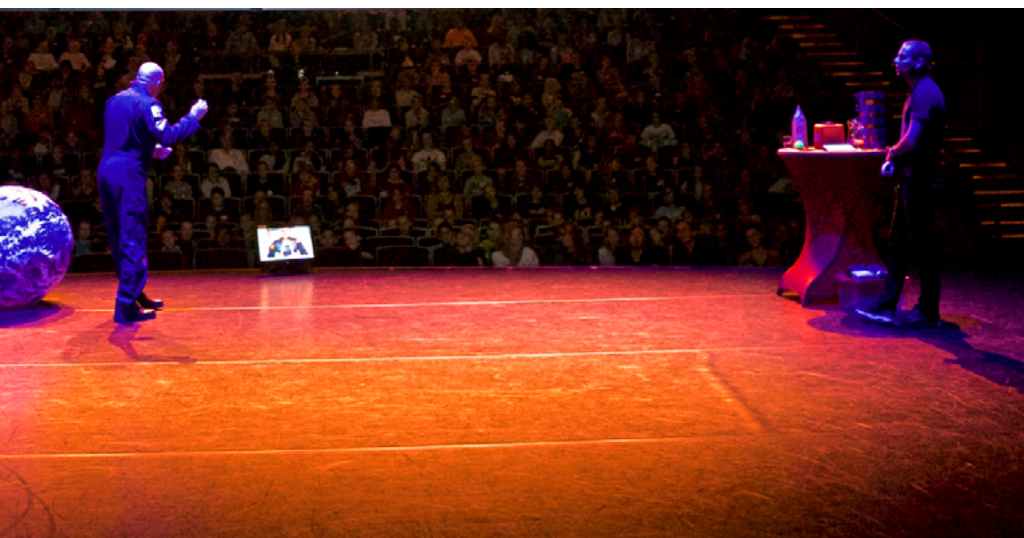
Ketenaanpak, de regionale ambities en kennisdeling. De landsdeeltrekkers zijn eensgezind over de succesfactoren van het Techniepact. Er is nog één aspect dat ontbreekt in de analyse: de praktische aanpak. Van Hijum: 'We hebben veel succes door overal te laten zien wat - een baan in de - techniek tegenwoordig inhoudt.' Pim van den Berg geeft een recent voorbeeld. 'Ik was onlangs in Mijdrecht tijdens een evenement waarin kinderen drie dagen lang kennismaakten met techniek. Op de derde dag kwamen ouders kijken, die zagen wat een geweldige dingen hun kinderen

Pim van den Berg, landsdeel Noordwest: 'De kruisbestuiving, best practises, wat werkt wel en wat werkt niet. Het is ongelofelijk belangrijk om dat met elkaar te delen. Dat dit steeds beter lukt kun je toeschrijven aan de combinatie van een landelijke én regionale aanpak binnen het Techniepact.'



gemaakt hadden en hoe enthousiast ze erover vertelden. Zo bereiken we zowel ouders als kinderen. Dat doen we overal in Nederland aan de lopende band. Die zichtbaarheid is ontzettend belangrijk.' Said Kasmi landsdeeltrekker Zuidwest is de nieuwkomer. Hij werd halverwege dit jaar landsdeeltrekker, nadat hij aantrad als wethouder in Rotterdam. Niettemin heeft hij al een beeld bij de praktische successen: 'We hebben op verschillende vlakken veel bereikt. Het pact is duidelijk zichtbaar, mede door ambassadeur André Kuipers, praktische producten als een monitor en nieuwsbrief en het organiseren van Jaarconferenties onderstrepen die zichtbaarheid. Daarnaast hebben we in Zuidwest alleen al 28 succesvolle publiek-private samenwerkingsvormen opgezet.'

Metselen, programmeren, fietsen repareren en timmeren; tijdens de Techniek Driedaagse op 6, 7 en 8 november 2018 volgden meer dan drieduizend leerlingen technische workshops. Plezier in het vak staat centraal. Minister Slob bracht een bezoek en sprak zijn lof uit over hetgeen daar gebeurde. "Hier wordt enthousiasme voor techniek gezaaid", zei hij. Wie binnenkwam bij de loods van FN Kempen aan de Oosterlandweg in Mijdrecht, stapte midden in een bruisende bedrijvigheid. Het geluid van tikkende hamers, trillende boormachines en elektrische apparaten. Toch voerde één soort geluid de boventoon: gelach. Meer dan drieduizend kinderen en honderden vrijwilligers maakten plezier met het aanbod van tientallen technische workshops.



Cees Bijl, landsdeel Noord: 'Wat mij betreft moet de doelstelling blijven zijn om te ontschotten. Dan gaat het ook al snel om geld. Het gaat voor mij niet om de hoeveelheid middelen. Maar om die middelen en de mensen die er iets mee kunnen bij elkaar te brengen.'

DILEMMA'S

De successen zijn tastbaar voor de landsdeeltrekkers, maar ze zien ook dilemma's. Kasmi onderscheidt er drie waarbij het goede nieuws is dat ze inmiddels nauwelijks nog relevant zijn. 'Ik heb die dilemma's natuurlijk vooral uit de overlevering. Zelf was ik er nog niet bij betrokken. Maar bij het begin van het pact hebben we geprobeerd één gezamenlijke Techniekagenda voor Zuidwest te maken, maar dat bleek van te weinig meerwaarde. In plaats daarvan hebben we de diversiteit benut en van elkaars Techniekagenda's geleerd. De aandacht voor werkenden en werkzoekenden stond in het begin van het pact ook te weinig op de kaart. Later is hier meer aandacht voor gekomen. Het derde dilemma was dat er aanvankelijk minder aandacht was voor techniek in het vmbo en de kansen voor mbo-niveau 1 en 2 op de technische arbeidsmarkt. Ook dat is in de loop van de jaren veranderd.' Cees Bijl: 'Wat ik ontzettend belangrijk vind om te benadrukken is dat we allemaal in dezelfde vijver vissen. Die vijver kun je niet vergroten. Dat betekent dat je je moet richten op meer vissen; niet alleen jongeren, maar ook (zij)instromers. In de banken- en retailsector zijn bijvoorbeeld veel ontslagen gevallen de afgelopen jaren. We doen ons best om die mensen in te laten stromen.'

In het project 'Make IT Work' werven de hogeschool van Amsterdam samen met IT-bedrijven werknemers zonder tech-achtergrond die via omscholing nieuwe functies en capaciteiten aankunnen als IT-medewerker op hbo-niveau. Vier keer per jaar starten groepen deelnemers, waarvan een derde vrouwen, die deels in de hogeschool en deels bij werkgevers het programma doorlopen. Ruim 90% van hen haalt het certificaat en maar liefst 97% vindt en baan bij één van de 85 aangesloten bedrijven. Men wil hiermee zowel de relatief hoge werkloosheid onder hoger opgeleiden als het tekort aan IT'ers op niveau aanpakken en brengt samen de kandidaat en de baan bij elkaar. Honderden mensen hebben op deze manier inmiddels (nieuw) werk gevonden. Het project heeft zich ook in Europa in de kijker gespeeld en is voorbeeldproject in het kader van de het EU Digital Europe programma.



AANBEVELINGEN

Het Techniekpact heeft belangrijke successen geboekt. De aanpak is ook grotendeels uitgekristalliseerd. Na een tijd lang vooral gezaaid te hebben, vindt nu op allerlei plekken de oogst plaats. Maar alle ondervraagden benadrukken ook dat er nog genoeg aanbevelingen voor de toekomst zijn, ook voor andere beleidsagenda's. De aanpak uit het Techniekpact is een goede leidraad voor triple helix-samenwerkingsverbanden in het algemeen. Wilthagen: 'De aanpak die in het Techniekpact gekozen is, is sterk. Het is een brede vorm van samenwerking en tegelijkertijd is er focus. Overheid, onderwijs en bedrijfsleven werken gezamenlijk aan dezelfde agenda, maar er is ook een duidelijke geografische en sectorale aanpak. Dit geheel gaat gepaard met een heleboel praktische en zichtbare acties. Ik vind het buitengewoon fascinerend dat je met deze aanpak zoveel voor elkaar krijgt.' Van Hijum: 'De pactaanpak

werkt inderdaad heel goed in de praktijk. De beleidsmatige uitdaging van het Techniekpact geldt natuurlijk voor heel veel sectoren. Iets vergelijkbaars, maar net anders, zie je bij de Retailagenda. Het rijk heeft daarin de brede opgave neergelegd: pak leegstand aan. Zo'n soort regiemodel werkt ook. Het gaat steeds om de verbinding tussen nationaal, regionaal en lokaal niveau in antwoord op maatschappelijke uitdagingen.' Kasmi vult aan: 'Omdat er nog genoeg uitdagingen zijn, is mijn advies om het partnerschap van het pact te blijven benutten. Leg vanuit het pact verbinding met aanpalende thematieken. Laten we ook voor die thematieken het bestaande netwerk benutten. En blijf zoeken naar nieuwe partners die kunnen helpen bij het behalen van de doelen.'

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

De landsdeeltrekkers zijn vol lof over het functioneren van Doekle Terpstra als aanjager. Hoewel ze vinden dat de aanpak goeddeels op de rit staat, zien de landsdeeltrekkers nog steeds een rol weggelegd voor een landelijk boegbeeld. Bijl: 'We blijven iemand nodig hebben met statuur die de verbinding tussen landelijk niveau, regio en de sectoren maakt. Of die persoon aanjager, ambassadeur of katalysator heet, vind ik niet zo belangrijk. Wat mij betreft moet de doelstelling blijven zijn om te ontschotten. Dan gaat het ook al snel om geld. Het gaat voor mij niet om de hoeveelheid middelen. Maar om die middelen en de mensen die er iets mee kunnen bij elkaar te brengen.' Van

den Berg: 'Voor mij is het enorm belangrijk dat de partijen elkaar vasthouden, we moeten waken voor verslapping van de inzet. Techniek en technici heb je bij alle grote maatschappelijke opgaves nodig. Wat ik wil meegeven is: stel die maatschappelijke opgaves centraal bij arbeidsmarktbeleid. Dat betekent bijvoorbeeld ook dat we mensen mogelijkheden moeten bieden om zich hun hele leven lang te blijven ontwikkelen.' 'De leerrekening, een vertaling van het voorstel van de commissie Sap uit 2017, is hiervoor een goed begin. Dat gaat om middelen voor om- en bijscholing die los staan van het arbeidscontract dat mensen hebben', voegt Wiltgaten tot slot hieraan toe.



Said Kasmi, landsdeel Zuidwest: 'Omdat er nog genoeg uitdagingen zijn, is mijn advies om het partnerschap van het pact te blijven benutten. Leg vanuit het pact verbinding met aanpalende thema-tieken.'





BLIJVEND VERBONDEN VOOR EEN GEZAMENLIJK DOEL

TON HEERTS OVER HET TECHNIEKPACT EN ZORGPACT

Ton Heerts is als voorzitter van de MBO Raad één van de sleutelfiguren in het Techniepact. Hij is onder meer lid van de Landelijke Regiegroep Techniepact. Voor zowel het Techniepact als het Zorgpact gaat zijn aandacht uit naar een goede aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt. Hoe is het gesteld met die aansluiting? Wat ziet hij als successen van beide pacten? En hoe ziet hij de toekomst van het Techniepact?

‘Ik spreek zelf liever van meerwaarde dan van succesfactoren’, opent Heerts. ‘Een term als succesfactoren suggereert dat we klaar zijn. Maar we zijn nog niet klaar. We zijn zeker op de goede weg. Maar er kan en moet nog steeds veel gebeuren: we ronden nog niet af.’

‘Het besef dat we het niet zonder elkaar kunnen, is de afgelopen jaren sterk gegroeid. De “pact-aanpak”, waarbij het nastreven van gezamenlijke doelen centraal staat, is in de bestuurlijke genen gaan zitten.’



MEERWAARDE

Geen succesfactoren volgens Heerts dus, maar meerwaarde. Wat is die meerwaarde? ‘Voor mij zit die in twee zaken. Ten eerste in het verbinden van partijen op allerlei niveaus. Er is een ontwikkeling gaande van centraal denken naar decentraal denken. Dat zie je terug in de belangrijke rol die in het Techniekpact voor de landsdelen en provincies is weggelegd. Die decentrale aanpak werkt. Het tweede punt zit in de samenwerking. Er is bij alle ondertekenaars van het Techniekpact een sterke wil om te informeren, innoveren en kennis te delen. Dat geldt voor onderwijs, overheid én bedrijfsleven. Ze hebben de wil om elkaar te begrijpen, elkaars taal te spreken en zich te verplaatsen in elkaars belevingswereld. Het besef dat we het niet zonder elkaar kunnen, is de afgelopen jaren sterk gegroeid.’

VERBINDINGEN

‘Het Techniekpact heeft bovendien gezorgd voor een andere cultuur in bestuurlijke overleggen’, vervolgt Heerts. ‘Het bestuursakkoord dat de MBO Raad namens de scholen in februari met de minister namens het kabinet sloot, zou bijvoorbeeld buiten de scholen minder breed gedragen geweest zijn zonder het Techniekpact. De “pact-aanpak”, waarbij het nastreven van gezamenlijke doelen centraal staat, is in de bestuurlijke genen gaan zitten. Alle bijeenkomsten van de afgelopen jaren zijn een inspiratie geweest om verbindingen te leggen. Tussen landelijk en regionaal niveau. Tussen overheid, onderwijs en ondernemers én tussen de verschillende sectoren.’



TOEGENOMEN WAARDERING VOOR BEROEPSONDERWIJS

Een ander belangrijk winstpunt van het Techniepact, maar ook van het Zorgpact, vindt Heerts de toegenomen waardering voor het beroepsonderwijs in Nederland. 'Het Techniepact bestendigt de centrale rol die het onderwijs speelt in allerlei maatschappelijke en economische uitdagingen die op ons af komen. Of het gaat om de energietransitie, klimaatverandering, digitalisering of vergrijzing. We kunnen er geen succes van maken zonder goed opgeleide vakmensen. En inderdaad, ik ben het volmondig eens als je zegt, dat de waardering voor het beroepsonderwijs mede door dit besef is gestegen. Een bestuurder als Ineke Dezentjé heeft daar ook een enorm belangrijke rol in gespeeld door zich in een vroeg stadium hard te maken voor het Techniepact en de ondertekening ervan. Zij is heel belangrijk in het bij elkaar brengen van al die mensen en partijen.'

'Het Techniepact bestendigt de centrale rol die het onderwijs speelt in allerlei maatschappelijke uitdagingen die op ons af komen. En inderdaad, ik ben het volmondig eens als je zegt, dat de waardering voor het beroepsonderwijs mede door dit besef is gestegen.'

KNELPUNTEN

Als het over onderwijs en arbeidsmarkt gaat, is regelmatig te horen dat er een mismatch is. Heerts is hier heel duidelijk over: hij vindt het onzin. 'Dat probleem bestaat helemaal niet meer. Geen enkele mbo-student zit na zijn opleiding thuis; ze zijn allemaal aan het werk. Onderwijs en arbeidsmarkt, scholen en bedrijven werken enorm hecht samen. Het kan altijd beter maar van een mismatch is absoluut geen sprake. De zogeheten groenpluk zie ik wel als een serieus aandachtspunt. Nu de schaarste op de arbeidsmarkt groot is, zie ik een druk ontstaan waarbij jongeren zo snel mogelijk aan het werk moeten, desnoods zonder diploma. Dat vind ik heel gevaarlijk omdat in het adolescentie de basis wordt gelegd voor ontwikkeling en vorming. Werkgevers moeten beseffen dat die vormgevingsperiode cruciaal is. Op dit gebied zie ik dat kortetermijndenken op lange termijn schade oplevert. Als jongeren gaan werken voordat ze hun opleiding afronden en ze bij een volgende crisis thuis komen te zitten, hebben ze én geen werk én geen diploma.'

FINANCIËLE MIDDELEN

'Voor mij is meer geld niet per se nodig om de doelen te behalen', antwoord Heerts desgevraagd. 'Het Techniepact zelf zou wat mij betreft ook geen geld moeten uitdelen. Het hoeft daarom ook geen eigen middelen te hebben, maar blijven doen waar het goed in is: een drijvende kracht zijn om mensen met elkaar aan tafel te krijgen. Succesvolle praktische toepassingen vinden vooral plaats op regionaal niveau, met regionale investeringen. Het is in mijn ogen niet zinvol om dat geld centraal bij elkaar te brengen in een fonds.' Wel ziet Heerts uitzonderingen, waar een geoormerkte landelijke financiële bijdrage nodig kan zijn. 'Zoiets als het Huis van de Technologie¹ bijvoorbeeld, dat vanaf januari gaat lopen, zou wel extra middelen moeten hebben.'

'Het Techniepact hoeft geen eigen middelen te hebben, maar het moet blijven doen waar het goed in is: een drijvende kracht zijn om mensen met elkaar aan tafel te krijgen.'

1 werktitel voor fusie van PBT, TechniekTalent.nu en TecWijzer.

ZORGPACT VS. TECHNIEKPACT?

Welke verschillen ziet Heerts tussen het Techniekpact en het Zorgpact? 'Het Zorgpact is onderdeel van een bredere aanpak binnen de zorg. Het Techniekpact strekt zich uit over meer (economische) sectoren. De zorg is overzichtelijker. Beide hebben wel dezelfde doelaanpak: meer mensen aan het werk krijgen en houden in de sector. Maar de accenten in die aanpak verschillen. In de zorg is de aandacht meer gericht op het behoud van het huidige personeel. Terwijl het binnen de techniek meer draait om het opleiden van nieuw personeel.'

Siza en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen ontwikkelen de opleiding Smart Health, die medewerkers klaarstoomt voor ontwikkelingen in zorg en technologie. Hiermee worden zorgprofessionals opgeleid die weten hoe ze technologie kunnen implementeren. Smart Health is een opleiding die aansluit op de vernieuwing van Het Dorp van Siza én die opleidt tot de zorgmedewerker van de toekomst. Een bijzonder traject, waarin wordt samengewerkt met docenten van verschillende HAN-opleidingen in co-creatie met Siza.

HOE VERDER?

Hoe ziet Heerts de toekomst? 'Ik ben overtuigd dat we door moeten gaan op deze weg. Het Techniekpact hoeft niet perse meer aangejaagd te worden. Dat specifieke aanjagen kan in de huidige vorm stoppen. Maar ik ben nog steeds overtuigd dat een verbindend persoon die het onderwerp op de agenda blijft zetten hard nodig is. Een regiegroep die een aantal keer per jaar op landelijk niveau samenkomt blijft ook prettig. Maar ook lokaal en regionaal, in gemeenten, regio's, provincies en landsdelen moeten we de aanpak en de bijbehorende uitvoeragenda blijven voortzetten. Doekle mag wat mij betreft absoluut die verbindende persoon blijven. We komen elkaar al jaren met regelmaat tegen en met Doekle ben ik nooit klaar!

'Ik ben nog steeds overtuigd dat een verbindend persoon die het onderwerp op de agenda blijft zetten hard nodig is.'

LEREN VAN ELKAAR OP WEG NAAR ANDERE ZORG

FENNA EEFING EN THEO RIETKERK OVER HET ZORGPACT EN DE ZORGTRANSITIE

Fenna Eefing en Theo Rietkerk zijn beiden lid van wat heet het bestuurlijk lerend netwerk in de zorg. Dit netwerk is voortgekomen uit het Zorgpact. Bestuurders in de zorg en het onderwijs zoeken elkaar op in het netwerk. Samen geven ze invulling aan de zorgtransitie, van zorgen vóór naar zorgen dát.





Eefting: 'Dat betekent de kwaliteit op orde hebben, kostenefficiënt zijn én met de cliënt werken; niet vanuit ons eigen (zorg)domein denken maar vanuit de behoefte van de patiënt. Het Zorgpact heeft dit streven, en de ontschotting die daarbij hoort, veel beter op de kaart gezet.'



'Invoelende medewerkers die samen met de cliënt oplossingen zoeken. Bijvoorbeeld in het netwerk van de cliënt of door het inzetten van technische hulpmiddelen. Professionals die de cliënt centraal stellen, die zijn autonomie en mogelijkheden als uitgangspunt nemen en niet de ziekte. Kort samengevat: de zorg verandert van zorgen voor naar zorgen dát.'

De nevenstaande tekst komt van de website van het Zorgtrainingscentrum in Zwolle. Volgens Fenna Eefting (bestuurder bij revalidatiekliniek Vogellanden) en Theo Rietkerk (directeur van scholengemeenschap Landstede groep) is het een sterk voorbeeld van een geslaagde zorginnovatie. 'Het sluit ook aan op de opdracht vanuit het Zorgpact om de zorg zo goed mogelijk in te richten', betoogt Eefting. 'Dat betekent de kwaliteit op orde hebben, kostenefficiënt zijn én met de cliënt werken; niet vanuit ons eigen (zorg) domein denken maar vanuit de behoefte van de patiënt. Het Zorgpact heeft dit streven, en de ontschotting die daarbij hoort, veel beter op de kaart gezet.'



In het Zorgtrainingscentrum Zwolle werken onderwijs, zorg, bedrijfsleven en overheid samen om studenten, zorgprofessionals en docenten bekwaam te maken en houden voor de zorg van de toekomst. De zorg verandert van zorgen voor naar zorgen dat. Nodig zijn zorgprofessionals die weten welke zorgvragen er leven en welke mogelijkheden er zijn. Professionals die de cliënt centraal stellen, die zijn autonomie en mogelijkheden als uitgangspunt nemen en niet de ziekte. In het Zorgtrainingscentrum wordt het leren van deze nieuwe kennis, vaardigheden en competenties aangeboden in drie samenhangende labs. Een wijkzorglab, een zorgethisch lab en een zorgtechnisch lab. Studenten, zorgprofessionals en docenten leren er continu, met elkaar, in en aan de praktijk, samen met de cliënt en zijn mantelzorgers.

ZORGTRANSITIE

De woorden transitie en cultuurverandering vallen regelmatig tijdens het interview. Wat is de kern van de transitie waar de beide bestuurders het over hebben? Rietkerk: 'Kijken naar de behoefte van degene die zorg nodig heeft: een transitie van zorgen voor naar zorgen dát, daar gaat het om. Dat betekent de patiënt en diens zorgvraag echt centraal stellen.' Eefting vult aan: 'Een patiënt is erbij gebaat dat wij als zorginstellingen goed samenwerken. Ook met het onderwijs. En dat we de patiënt niet meer van het kastje naar de muur sturen. Productie, waar het veel over gaat in de zorg tegenwoordig, is dan niet meer leidend. Iedere organisatie doet waarin hij sterk is. Dat betekent dus ook dat je doorverwijst als je denkt dat een patiënt ergens anders beter op zijn plek is.'



MENSELIJK KAPITAAL

De zorgtransitie moet volgens beiden gepaard gaan met een cultuurverandering binnen de zorg. Daar hoort voor Eefting ook een ander type zorgverlener bij. 'Een betere diversiteit aan type medewerkers dus. Van oudsher zijn de mensen die voor de zorg kiezen vaak het type helpende. Mensen die graag zorgen en zeer waardevol zijn, maar niet echt van veranderingen houden en conflicten liever uit de weg gaan. Ze zijn bang om fouten te maken en verantwoordelijkheid te nemen. Die angst krijgen ze vanuit hun organisatie mee. Vergis je niet: de meeste regels in de zorg komen niet van buiten, maar vanuit de organisatie zelf. We hebben daarom naast dit type medewerker behoefte aan een ander type zorgverlener. Wél mensen met een dienstverlenend profiel, maar van nature wat assertiever en creatiever. Denk bijvoorbeeld aan mensen die nu vaak voor de horecabranche kiezen. Beiden zijn super dienstverlenend maar met aanvullende competenties. Door niet te kijken naar cv's maar naar competenties ben je veel flexibeler

in het aantrekken van mensen. Zij zijn ons belangrijkste kapitaal.' Rietkerk vult aan: 'En wil je die mensen behouden, aantrekken en beter laten functioneren, moet je professionals meer ruimte geven. Meer ruimte betekent ook meer eigen verantwoordelijkheid, eigenaarschap. Dat vraagt ook ander leiderschap. Ik vind dat het belang daarvan onderschat wordt.' Eefting: 'We moeten in de zorg veel meer naar verantwoording achteraf, niet alles van te voren willen dichtregelen. In een organisatie betekent dit achter je mensen staan, juist als iets onbedoeld fout gaat. Dat is leiderschap. Bestuurders die het lukt om dat over te brengen, hebben ook geen personeelstekort is mijn overtuiging. Bovendien: met voldoende goede mensen heb je minder mensen nodig, krijg je meer innovatie ook. Rietkerk beaamt het laatste volmondig. 'Juist daarom zijn zorginnovaties een zegen, want je krijgt er veel meer tijd voor de relatie met mensen door.'

Rietkerk: 'Juist daarom zijn zorginnovaties een zegen, want je krijgt er veel meer tijd voor de relatie met mensen door.'



Rietkerk: 'Dit soort voorbeelden maakt het zo belangrijk dat onderwijs en werkveld weten van elkaar hoe ze werken en wat ze nodig hebben.'

FLEXIBILITEIT

Samen inspelen op de behoefte van de patiënt, is het adagium van de nieuwe zorg. Maar dat vereist wel flexibiliteit. Van zorgverleners, instellingen, opleidingen en studenten. Eefting geeft een voorbeeld: 'Ik wil eigenlijk geen stageplekken maar leerplekken in mijn organisatie. Leerplekken die ook in de vakanties bezet zijn.' Rietkerk: 'Dat kan ook. Studenten zijn best flexibel. Bij Toerisme doen ze dat natuurlijk ook al. Maar die studenten hebben natuurlijk wel begeleiding nodig. Vaak zie ik dat coaches in de organisatie zijn wegbezuinigd, dan doet die organisatie voor begeleiding weer een beroep op het onderwijs. Dit soort voorbeelden maakt het zo belangrijk dat onderwijs en werkveld weten van elkaar hoe ze werken en wat ze nodig hebben.'

LEREN VAN ELKAAR

Even terug naar het bestuurlijk lerend netwerk. Hoe past dit in het plaatje? Eefting: 'Samen in het belang van de patiënt, dat klinkt natuurlijk mooi. Maar wat doe je als het belang van de patiënt niet samenvalt met het belang van de organisatie? Hoe geef je als bestuurder vorm aan cultuurverandering? Dat zijn complexe vragen. Complexiteit kun je niet in je eentje managen. Cultuurverandering begint bovendien vaak bij bestuurders, zij zijn de grootste

cultuurbepalers in een organisatie. Het is net als bij het spel Jenga: het overbodige weghalen en toch overeind blijven. Zorgdragen voor het terug keren naar balans. Dat doe je met leiderschap. Vijf jaar geleden was er nauwelijks contact tussen bestuurders uit het onderwijs en de zorg. Die behoefte bleek er wel te zijn. Daaruit is het bestuurlijk lerend netwerk ontstaan. Nu is er veel meer contact en ontstaan samenwerkingsinitiatieven makkelijker.' 'Het netwerk komt ongeveer vijf keer per jaar bij elkaar en gaat heel praktisch te werk', geeft Rietkerk aan. 'Eén voor één brengen we een casus in, persoonlijk functioneren staat daarin centraal. Je ziet hoe collega-bestuurders met dezelfde uitdagingen omgaan. Dat inspireert enorm.' Eefting voegt toe: 'De mindset verandert. Je werkt samen aan een transitie van profit naar purpose.' Rietkerk benadrukt tot slot het belang om door te gaan: 'Ik heb begrepen dat het Zorgpact stopt. Maar de beweging waar het voor staat, moet zeker op gang blijven. Wij gaan in elk geval door. Zowel met het werken aan de noodzakelijke veranderingen in de zorg, als met ons netwerk.'

NIET OVER, MAAR MET MENSEN

BERTHOLT LEEFTINK, DIRECTEUR-GENERAAL BEDRIJFSLEVEN EN INNOVATIE BIJ HET MINISTERIE VAN EZK OVER HET TECHNIEKPACT

Bertholt Leeftink was tot voor kort directeur-generaal Bedrijfsleven en Innovatie bij het ministerie van Economische Zaken en Klimaat. Hij is vanaf het begin betrokken bij het Techniekpact en was onder meer voorzitter van de Landelijke Regiegroep Techniekpact. Wat zijn volgens hem de verworvenheden van het Techniekpact? En hoe ziet hij de toekomst?



Zijn lange staat van dienst maakt Bertholt Leeftink bij uitstek geschikt om terug te kijken op het ontstaan van het Techniepact. Wat waren de uitgangspunten? 'Het begon met een breedgevoelde urgentie. Hoewel we nog midden in de crisis zaten, was er een grote vraag naar technisch en technologisch geschoold personeel. Zonder een grote, extra inspanning zou dat probleem alleen maar groter worden als de economie weer zou aantrekken. Daarnaast stelden we gezamenlijk vast dat benodigde instroom niet alleen uit schoolverlaters kon komen. Ook werknemers uit andere sectoren waren nodig. Die analyse werd breed gedeeld binnen de drie verantwoordelijke ministeries, en daarbuiten.'



DOE-PACT

Het begon dus met de gevoelde urgentie: een probleem dat niet vanzelf zou verdwijnen. ‘Klopt’, geeft Leeftink aan, ‘daarnaast deelden we de gedachte dat een top-down benadering vanuit Den Haag niet zou werken. We waren overtuigd dat we alle stakeholders moesten betrekken. Daarom wilden we de regio’s, in de vorm van de landsdelen, een plek geven. Maar ook het onderwijs en het bedrijfsleven. En, erg belangrijk, we hebben direct gezegd: het is een “doe-pact”. We waren overtuigd dat de oplossing niet zat in het ontwikkelen en toepassen van nieuw beleid. Het zat vooral in het doen. De focus op de regio en op concrete acties waren voor mij de twee onderscheidende kenmerken van het Techniepact.’

EIGENAARSCHAP

Gevraagd naar het succes van het Techniepact en de succesfactoren is Leeftink diplomatiek. ‘Of het succesvol was en is, laat ik aan anderen. Ik denk dat er heel veel in beweging is gezet. In die zin is het Techniepact geslaagd. Ook zien we dat de instroom naar techniekopleidingen fors is toegenomen. Doordat we alle stakeholders vanaf de start hebben betrokken, was duidelijk dat dit geen in Den Haag bedacht, en vanuit daar gestuurd plan was. Dit zorgde voor eigenaarschap bij alle betrokkenen. Dat eigenaarschap is heel belangrijk: alle stakeholders voelden zich daardoor verantwoordelijk voor, en onderdeel van de oplossing. Gezamenlijk hebben ze er bijvoorbeeld voor gezorgd dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is verbeterd. Een andere objectieve maatstaf dat het Techniepact geslaagd is, vind ik de constatering dat velen hebben gezegd dat we door moeten gaan.’

‘We waren overtuigd dat de oplossing niet zat in het ontwikkelen en toepassen van nieuw beleid. Het zat vooral in het doen.’



BELEIDSMATIGE KNOPPEN

Doorgaan, betekent niet per se doorgaan op dezelfde weg. Leeftink wordt wat voorzichtig als hem naar de toekomst wordt gevraagd. Hij vindt het vooral aan anderen om nieuwe piketpalen te slaan, sinds eind november is hij immers niet langer directeur-generaal. Hij wil zijn opvolger niet voor de voeten lopen. Niettemin heeft hij de twee vrijblijvende aanbevelingen. 'In het begin kozen we er bewust voor om geen nieuw beleid te maken. We wilden met concrete acties beweging creëren. Ik sta nog steeds achter die keuze en we moeten daar zeker mee doorgaan. Maar ik denk ook dat het uiteindelijk nodig kan zijn om ook aan beleidsmatige knoppen te draaien.' Het voorbeeld dat Leeftink desgevraagd geeft, is de bekostiging van het hoger onderwijs. 'De instroom van studenten in de techniek en technologie is ondanks de stijging nog steeds een aandachtspunt. Wil je studenten aantrekken en opleiden heb je logischerwijze opleidingen nodig. Technische opleidingen zijn in de regel duurder dan andere opleidingen. Als je daar onvoldoende rekening mee houdt, dan straf je scholen die succesvol zijn in het aantrekken van studenten voor zo'n technische opleiding. Ik denk dat het goed is om te kijken of daar iets aan gedaan kan worden, zodat de benodigde instroom op gang blijft. Ik denk sowieso dat het belangrijk is dat jongeren een keuze maken die toekomstbestendig is. Niet dat ik ze wil voorschrijven wat ze moeten gaan doen, daar gaan ze gelukkig helemaal zelf over. Dat gaat voor mij overigens meer over het leren van competenties en vaardigheden dan over het kiezen voor concrete vakken en opleidingen. Maar de baankansen van opleidingen zijn heel verschillend. Dat moeten we jongeren wel meegeven.'



METERS MAKEN

'Daarnaast is het belangrijk om, in samenwerking met werknemers en werkgevers, aandacht te blijven besteden aan de huidige werknemers. Een belangrijke vraag is hoe werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld via de O&O-fondsen, eraan bijdragen dat de huidige arbeidspopulatie geschikt blijft voor de banen van de toekomst. Naast het aantrekken van nieuwe instroom moeten we ook hier meters blijven maken. Dat betekent de arbeidsmarkt klaarmaken voor een leven lang ontwikkelen. Met zeker ook specifieke focus op techniek en technologie. In de toekomst zijn er bijna geen beroepen meer waarin techniek en technologie geen rol spelen. Dat geldt voor herkenbare beroepen in de techniek maar ook voor politieagenten en mensen in de zorg en het onderwijs. Ook voor hen is die technische kennis belangrijk.'



'In de toekomst zijn er bijna geen beroepen meer waarin techniek en technologie geen rol spelen. Dat geldt voor herkenbare beroepen in de techniek maar ook voor politie-agenten en mensen in de zorg en het onderwijs.'

In Gelderland loopt sinds een halfjaar vanuit het Techniekpact een gezamenlijk project van de provincie, vakbonden, opleidingsbedrijven en onderwijsinstellingen: het actieplan Leve(n)lang Gelders Vakmanschap. Binnen dit plan worden gesubsidieerde om-, bij- en herscholingstrajecten ontwikkeld om de technische arbeidsmarkt in Gelderland beter te laten functioneren. Deelnemers kunnen via vouchers hun opleidingstraject voor technische om-, bij- of herscholing (gedeeltelijk) vergoed krijgen. In navolging van Gelderland start ook de provincie Overijssel samen met de technische branches een dergelijk project met scholingsvouchers. De vouchers zijn bestemd voor mensen die een baan zoeken in de techniek en zich hiervoor willen omscholen. En voor mensen die al werken in de techniek en zich verder willen ontwikkelen. De Overijsselse Techniekuitdaging zet de vouchers in om de instroom in de technische arbeidsmarkt te vergroten en de ontwikkeling van het bestaande personeel te verbeteren.

PACTAANPAK

Het succes van de pactaanpak zoals het door velen wordt gevoeld, brengt de vraag op of de pactaanpak ook voor andere beleidsthema's passend is. Hoe ziet Leeftink dit? 'Daar kun je zeker naar kijken. Maar ik geloof niet per se in het een-op-een overzetten van deze aanpak naar andere thema's. In de innovatie, waarin ik de afgelopen zeven jaar actief was, werkt het weer net iets anders. Maar ik geloof in een aanpak mét mensen en niet óver mensen. Beleid moet je mét stakeholders maken. Als die zelf mee aan het stuur zitten, dan voelen ze meer betrokkenheid en eigenaarschap. Hoe het Techniekpact nu functioneert, toont dat voor mij eens te meer aan.'

BORGING VAN HAAGSE BETROKKENHEID

Ook Leeftink heeft aan het einde van het interview lovende woorden voor aanjager Doekle Terpstra. 'De enorme energie, power en zijn deskundigheid zijn een heel succesvolle factor geweest voor het Techniekpact. Zoals ik al heb gezegd, het gebeurt in belangrijke mate in de regio, maar een gezicht in Den Haag is nodig. Iemand met gezag en mandaat die de Haagse wereld verbindt en de verbinding legt tussen Den Haag en de regio. Als we dat doorknippen vind ik dat niet verstandig. De borging van Haagse betrokkenheid is cruciaal.'



'Beleid moet je mét stakeholders maken. Als die zelf mee aan het stuur zitten dan voelen ze meer betrokkenheid en eigenaarschap.'







COMMITMENT VAN HEEL VEEL PARTIJEN

JOS KLEIBOER, DIRECTEUR BELEID VAN KONINKLIJKE METAALUNIE OVER HET TECHNIEKPACT

Jos Kleiboer is directeur beleid van Koninklijke Metaalunie. Hij is daarnaast lid van de Landelijke Regiegroep van het Techniepact. Wat ziet hij als de verworvenheden van het Techniepact en welke uitdagingen signaleert hij?

'Jaren geleden spraken we af dat techniek in het curriculum van alle PO-scholen moest komen. Dat het is gelukt toont de slagkracht van het Techniepact aan. Al die acties, in alle regio's, in al die sectoren hebben één gemeenschappelijk doel: techniek beter op de radar krijgen. Dát is de kracht van het Techniepact.'

'Laat ik met de deur in huis vallen', start Kleiboer. 'Het belangrijkste succes van het Techniepact is breed commitment. Werkgevers in de technische sector maken zich al veel langer druk over de personeelstekorten in de techniek. Dat deden ze al ruim voor de ondertekening van het Techniepact. Met de komst van het Techniepact is die aandacht enorm toegenomen. Nu is bij heel veel verschillende partijen bekend dat het een serieus probleem is dat we alleen met gezamenlijke inzet oplossen. Het Techniepact onderkende dit al in een vroeg stadium. Toen de arbeidsmarkt nog vrij ruim was, zijn al allerlei acties ingezet. Die vooruitziende blik vind ik kenmerkend voor het Techniepact.'

SUCCESSEN

'Een belangrijk succes dat we al snel boekten is de toegenomen aandacht voor techniek in het primair onderwijs (PO). Jaren geleden spraken we af dat techniek in het curriculum van alle PO-scholen moest komen. Het is niet eenvoudig om dat soort grote veranderingen te realiseren en het duurt meestal lang. Dat het is gelukt toont de slagkracht van het Techniepact aan.' Het is één van de voorbeelden die Kleiboer noemt. Maar het rijtje is langer. 'Techniepact Collegetours' met André Kuipers is ook zo'n mooi voorbeeld. Maar het succes zit er vooral in dat de uitvoeringsagenda niet bestaat uit allerlei losse acties. Al die acties, in alle regio's, in al die sectoren hebben één gemeenschappelijk doel: techniek beter op de radar krijgen. Dát is de kracht van het Techniepact.'

ONBEKEND MAAKT ONBEMIND

Voor een deel zijn de tekorten in de techniek een kwestie van onbekend maakt onbemind beaamt Kleiboer. 'Daarom is het ook zo belangrijk dat we kinderen op PO-niveau al in aanraking laten komen met techniek. Die verankering in het PO is echt een stap vooruit. Techniek en technologie zijn sowieso sterk in opmars. Ze komen overal in terug. In de maakindustrie van vandaag en morgen, maar ook in maatschappelijke uitdagingen als de energietransitie. Dat moeten we voor het voetlicht blijven brengen, bij scholieren en studenten maar zeker ook bij hun ouders. In Nederland hechtten we de afgelopen decennia vooral waarde aan algemeen vormend onderwijs. Bovendien is er een opwaartse leerdruk, vooral ook van ouders die willen dat hun kinderen zo'n 'hoog' mogelijk onderwijsniveau afronden. Dit terwijl een heel groot deel van de banen van de toekomst in de technische sector te vinden zijn, juist ook op dat middelbare niveau. De carrièrevooruitzichten in de technische sector zijn heel goed, ook op de lange termijn. Grofweg hebben de leden van Metaalunie behoefte aan twee type mensen. Vakmensen die met hun handen werken aan de machines op de werkvloer en wat hoger opgeleiden die banen vervullen die met digitalisering en automatisering samenhangen, in robotica en AI bijvoorbeeld. Op beide gebieden zie ik de vraag voorlopig niet afnemen.'

'Een heel groot deel van de banen van de toekomst bevinden zich in de technische sector.'

In Noord- en Midden-Limburg heeft de Technieketen een kleine revolutie teweeggebracht. Opmerkelijk dat in een regio waar de bevolking krimpt, de instroom van leerlingen in technische opleidingen is toegenomen. Op de vmbo-scholen 11%, Gilde Opleidingen 21% en Fontys Venlo met 9%, ten opzichte van 2014. De samenwerking van het onderwijs heeft mede geleid tot dit succes. De succesformule is eigenlijk verrassend simpel: uitgaan van de belevingswereld van de leerling. En van de triple helix, niet te vergeten. In de Technieketen werken niet alleen tal van onderwijsinstellingen samen. Ook de provincie, gemeenten en het bedrijfsleven zijn intensief bij de keten betrokken. De participerende onderwijsinstellingen hebben een zesjarige doorlopende vmbo-mbo-techniekopleiding ontworpen, waarbij het laatste jaar in het vmbo gecombineerd wordt met het eerste jaar in het mbo. Zij krijgen dan zowel op het vmbo als mbo (praktijk)lessen. Onderdeel van de Technieketen is het werken met praktijkopdrachten die de belevingswereld van leerlingen raken, zoals het bouwen van een attractie voor een pretpark. Ook is er nauwe aansluiting met het basisonderwijs door de inzet van ontdek-labs voor leerlingen. Leerkrachten worden ondersteund bij het lesgeven in wetenschap en technologie.

WAKEN VOOR VERSNIPPERING

Het onderwerp staat overal op de agenda, maakt Kleiboer duidelijk. 'Al die partijen werken over het algemeen ook goed samen. Maar voor een coherente beleidsagenda is het essentieel dat de aanpak niet versnipperd. Zeker nu de arbeidsmarkt krappere is, moeten we gezamenlijk blijven optrekken.' Daarvoor bestaat geen centraal masterplan. Dé Nederlandse arbeidsmarkt bestaat niet, regionale succesverhalen zijn niet automatisch te kopiëren. 'Wij hebben leden in elk Nederlands dorp: meer dan 14.000 in totaal. Daardoor zien wij ook de regionale verschillen. Niet elke regio heeft zo'n succesvolle hightech maakindustrie als Eindhoven. Onze leden hebben baat bij de regionale aanpak uit het Techniekpact, juist vanwege die regionale verschillen.'

FINANCIËLE MIDDELEN

Vroeg of laat komt altijd de vraag omhoog wie de rekening krijgt. Hoe ziet Kleiboer dit? 'Geld is niet altijd de oplossing. Sterker, het kan juist bijdragen aan het probleem. Als projecten afhankelijk zijn van subsidies zie je vaak dat ze stil vallen als de subsidie afloopt. En dat moment komt vrijwel altijd, want subsidies zijn eindig. Vaak zie je dat partijen zich eerder langdurig committeren wanneer er geen subsidies zijn. Ze kijken dan actiever wat nodig is om gezamenlijke projecten tot een succes te maken. Subsidies kunnen wel als aanjager van projecten functioneren.'

'Als projecten afhankelijk zijn van subsidies zie je vaak dat ze stil vallen als de subsidie ten einde loopt. Vaak zie je dat partijen zich eerder langdurig committeren wanneer er geen subsidies beschikbaar zijn.'



REGIEGROEP

Kleiboer is een van de leden van de Landelijke Regiegroep. Hoe functioneert die? 'We werken met vierjarenplannen en plannen die we jaarlijks bijstellen. We monitoren het effect van alle acties en stellen op basis daarvan de plannen bij. Op een abstract niveau werken we met de bekende twaalf doelstellingen. Maar de kracht, ik heb het al eerder gezegd, is dat het concreet is. Dat zie je terug in de verslaglegging. Ook de cijfermatige onderbouwing vind ik een sterk punt. Waardevolle informatie die we als regiegroep gebruiken voor monitoring.' Kleiboer ziet wel verschil in de doelen en de resultaten. 'Natuurlijk, op sommige onderdelen zijn we verder dan op andere. Een doelstelling als het verbeteren van de instroom in het hbo en universiteit was vrij snel gerealiseerd. Sommige universitaire studies kennen nu helaas een numerus fixus vanwege het hoge aantal aanmeldingen. Diezelfde stijging van de instroom in het vmbo en mbo blijkt lastiger structureel te verbeteren.'

BLIK OP DE TOEKOMST

Hoe ziet Kleiboer de toekomst? 'In algemene zin is een verbindende kracht heel belangrijk. Iemand met statuur die deuren opent. Doekle heeft dat ontzettend goed gedaan. Mocht hij definitief terugtreden als aanjager, dan moet iemand met zijn power en uitstraling die plek innemen. Dat is nodig om de versnippering waar ik het eerder over had te voorkomen. Daarnaast is het goed dat we een technische opleidingsinfrastructuur creëren die haalbaar en betaalbaar is. Daar bedoel ik mee dat we regulier (beroeps)onderwijs en onderwijs gericht op bij- en omscholing van volwassenen beter integreren. Ik zie bijvoorbeeld graag technieklokalen die niet alleen tussen 9 en 3 in gebruik zijn maar ook daarna. Beter één modern technieklokaal dat van vroeg tot laat in gebruik is, dan een hele schare aan verouderde lokalen die de helft van de tijd leeg staan. Roc's en vmbo's zijn onderling deels concurrenten, maar zonder samenwerking en afstemming komen we er echt niet. Gelukkig zie ik die saamhorigheid steeds vaker terug. Ook binnen het onderwijs.'

COLOFON

GRAFISCH ONTWERP:

Mels Broekman — Eiland design studio

TEKST:

Pieter van Megen — Ravestein & Zwart

REDACTIE:

Erica Wortel — PBT

DRUKWERK:

Drukkerij Koopmans Zwanenburg

December 2018 © Techniekpact | Zorgpact

