

# Techniekbeurzen

High Tech Systemen & Materialen



Over het wat en hoe van techniekbeurzen

Versie 1.0

Februari 2014

# **Techniekbeurzen van topsector High Tech Systemen & Materialen**

## Inhoud

1. Inleiding
2. Eisen
3. Doelstellingen
4. Een verkenning in het veld
5. Portal
6. Geen arbeidscontract maar een psychologisch contract
7. Randvoorwaarden
8. Maatwerkprogramma's

# Techniekbeurzen van topsector High Tech Systemen & Materialen

## 1. Inleiding

In 2010 is in Nederland het topsectorenbeleid ingevoerd. Naar model van de Franse “Pôles de compétitivité” is gezocht naar een manier waarop sterke sectoren zich tijdens de crisis kunnen handhaven en versterken. Met de bedoeling hun positie uit te bouwen in wereld- en nichemarkten. Intensieve samenwerking tussen bedrijven, overheden en kennisinstellingen –de tripel helix- is daarbij een belangrijk uitgangspunt.

Er worden negen topsectoren onderscheiden. Bij ieder van hen is bijzondere aandacht voor Human Capital. Het voortdurend kunnen beschikken over voldoende goed opgeleide medewerkers is cruciaal voor het verder ontwikkelen van de topsectoren. Vooral met betrekking tot techniek is dit een bijzonder punt van aandacht en zorg. Topsector HTSM had als eerste topsector een uitgebreide Human Capital agenda gereed. Deze agenda is gericht op het vergroten van de instroom in het technisch beroepsonderwijs, een grotere samenwerking tussen bedrijven en scholen, het werven en behouden van internationale kenniswerkers en het vergroten van employability in de sector.

Eén en ander heeft geleid tot een breed gedragen besef dat de technologische industrie in belangrijke mate bijdraagt aan de groei van de Nederlandse economie. Voldoende jonge aanwas is dan ook van groot belang. Op 13 mei 2013 is daarom het Techniekpact aangeboden aan de Tweede Kamer. Het kabinet heeft daarop beloofd zich hard te zullen maken voor het welslagen van de diverse doelstellingen op dit gebied. Daarbij hebben de gezamenlijke topsectoren toegezegd 1.000 techniekbeurzen ter beschikking te zullen stellen van studenten in de techniek. HTSM heeft aangegeven er hiervan 250 voor haar rekening te zullen nemen.

### **Samengevat:**

- **Topsectorbeleid**
- **Techniek**
- **Techniekbeurzen**

## 2. Eisen

Er worden niet veel eisen gesteld aan het beurzenplan. Anders gezegd, ondernemingen hebben veel vrijheden. Een paar afspraken zijn gemaakt. Zo gaat het over een bedrag van €5.000 per student per jaar. Het betreft hier dus geen dekking van de studiekosten maar een tegemoetkoming. De student moet een “hard” technisch vak studeren. Zoals werktuigbouwkunde, elektrotechniek, wis- of natuurkunde, toegepaste natuurkunde, industriële automatisering en dergelijke. Vakken in de marge van techniek zoals Technische Bedrijfskunde, Commerciële Techniek en Industriële Vormgeving doen dus niet mee. Voor de duidelijkheid is afgesproken dat de onderneming de vrijheid heeft te kiezen voor alle niveaus vanaf Mbo 4. Van eerste jaars studenten tot afstudeerders. De verwachting is dat de meeste bedrijven waar veel R&D activiteiten plaatsvinden zullen kiezen voor masterstudenten. Bedrijven waar het accent ligt op assemblage en service zullen eerder geneigd zijn te kiezen voor Mbo4 en Hbo. Als laatste eis geldt dat de student in Nederland moet studeren. Het mag dus ook een buitenlandse student zijn. Bij buitenlandse studenten geldt wel dat het toelatingstraject tot een opleiding anders kan zijn dan voor Nederlandse studenten. Voordat een beurs toegekend kan worden, moet een student toelaatbaar zijn. De hogere onderwijsinstelling kan meer informatie geven over het toelatingstraject van buitenlandse studenten.

### Samengevat:

- **€ 5.000,- per student per jaar**
- **Harde techniek studeren**
- **Op Mbo, Hbo of Wo niveau**
- **In Nederland**



### 3. Doelstellingen

Individuele ondernemingen kunnen meerdere redenen hebben om aan het techniekbeurzen programma te willen bijdragen. Sommige CEO's geven aan dat Corporate social responsibility op zich al voldoende reden is om aan te sluiten. Doch, veelal wordt dit concept ook gezien als een uitgelezen manier om een relatie op te bouwen of verder te ontwikkelen met een faculteit, studenten en docenten. Uiteraard vergroot een onderneming die actief met studenten samenwerkt, en dus niet bij de achterdeur van de school staat, haar kansen op wervingssucces. Het techniekbeurzenplan wordt gezien als een programma dat jaren moet blijven "draaien" om succesvol te zijn en om de beleving te kunnen opbouwen die het verdient; je moet er bij willen horen!

Afhankelijk van de doelstellingen zullen ondernemers een relatie willen aangaan met studenten van opleidingsinstellingen uit de regio of juist kiezen voor een landelijke spreiding.

#### **Samengevat:**

- **Corporate Social Responsibility**
- **Concrete relatie opbouwen**
- **Werving**



#### **4. Een verkenning in het veld**

Vanaf september 2013 bezoekt Amandus Lundqvist, voorzitter van het topteam HTSM, samen met Jos van Erp, Representative Holland High Tech en coördinator van de Human Capital agenda, een groep CEO's en HR managers van toonaangevende ondernemingen in de sector. Tijdens deze ontmoetingen presenteren zij het techniekbeurzenplan en toetsen zij de bereidheid daaraan bij te dragen. Het enthousiasme is groot. Inmiddels zijn meer dan 100 beurzen toegezegd en het rondje langs de velden is nog lang niet klaar. Wel is de behoefte gebleken processen en scenario's te ontwikkelen waarlangs het beurzenplan gestalte kan krijgen.

#### **Samengevat:**

- **CEO's akkoord met het concept**
- **Opstarten en uitbouwen via HTSM bedrijven**
- **Behoeftte aan scenario's voor invulling**



## 5. Portal

De virtuele ontmoetingsplaats waar ondernemingen en studenten zich kenbaar kunnen maken is een portal die wordt ingericht en beheerd door Platform Bèta Techniek. Topsector HTSM krijgt er een plaats. Bedrijven profileren zich daarop en beschrijven aan welk type studenten –instituut, opleiding, locatie, studiejaar- zij hun beurzen ter beschikking willen stellen. Studenten op hun beurt kunnen zich presenteren en aangeven waarom zij menen kans te maken op een beurs. Daarbij kunnen zij gericht bedrijven die hun belangstelling hebben selecteren. Eén en ander vereist een communicatieplan dat door Platform Bèta Techniek (mede) wordt vormgegeven. Bedrijven kunnen uiteraard ook zelf decanen en studieleiders attenderen op de mogelijkheden die er voor studenten zijn.

De stand van zaken is op dit moment (eind februari) als volgt: De website is gereed en kan worden geraadpleegd op [www.topsectorbeurzen.nl](http://www.topsectorbeurzen.nl).

Bedrijven kunnen in grote lijnen hun profiel uitschrijven in 150 woorden\*. Daarin wordt als in een pitch aangegeven wat het bedrijf doet, welke expertises dominant aanwezig zijn en voor welke type studenten de onderneming beurzen ter beschikking stelt. In het tekstgedeelte wordt met een link verwezen naar de eigen website van de onderneming. U kunt een uitgebreidere beschrijving van uw beurzen programma opnemen op uw website onder de paragraaf “carrière” of “werken bij....”.

Zorg ervoor dat u een eigenaar aanstelt voor het techniekbeurzen programma. U kunt de NAW gegevens van deze collega plaatsen op het tekstgedeelte van [www.topsectoren.nl](http://www.topsectoren.nl). Uiteraard kunt u dit ook doen op uw eigen uitgebreidere tekstgedeelte.

Studenten kunnen zich rechtsreeks melden bij de programma eigenaar.

U kunt uw informatie nu reeds aanleveren aan Platform Bèta Techniek via e-mailadres [info@topsectorbeurzen.nl](mailto:info@topsectorbeurzen.nl).

### **Samengevat:**

- **Digitale ontmoeting via website Platform Bèta Techniek**
- **Korte tekst met link naar de eigen site**
- **Studenten geven aan waarom zij in aanmerking denken te komen**

\*HTSM is in gesprek met Platform Bèta Techniek over de verdere indeling van de website. Ook het exacte aantal woorden, het gebruik van logo's e.d. worden nog nader gespecificeerd.

## 6. Geen arbeidscontract maar een psychologisch contract

De techniekbeurzen zijn bedoeld om een relatie op te bouwen met individuele studenten en, afgeleid daarvan, met vakgroepen, studentenverenigingen, faculteiten en docenten. Een klassieke overeenkomst die student en bedrijf binden aan een arbeidsrelatie een het eind van een beursjaar of anderszins is niet de bedoeling. Toch moeten er afspraken worden gemaakt die in redelijke relatie staan tot de donatie van € 5.000,-.

Zo redeneert topsector Chemie als volgt: studenten die er normaal gesproken een baantje op nahouden bij Albert Heijn of vergelijkbaar, verdienen hetzelfde bedrag buiten de studietijden. Wij nemen die verdiensten over. Daar zetten we deelname aan een trainee programma tegenover in de vrije tijd. Tevens stellen we een contract op waarin de student deelname toezegt. De maandelijkse storting van het bedrag hangt daar ook van af.

Een dergelijke “ruil” is wellicht binnen de meeste HTSM bedrijven niet realiseerbaar. Chemie is tamelijk homogeen. Het gaat in hoofdzaak om chemisch technologen die een standaard trainee programma volgen. De diversiteit binnen HTSM is in meerdere opzichten groter, de bedrijven kleiner.

Er zullen dus afspraken gemaakt moeten worden die een wederzijdse inspanning in zich hebben. Het bedrijf biedt een vorm van begeleiding, de student neemt daar aan deel. Het bedrag van € 5.000,- wordt bij voorkeur niet in één keer gestort maar maandelijks, en is gerelateerd aan de deelname door de student.\*

Er zijn voorbeeld contracten bijgesloten van de topsectoren Water en Chemie ter inspiratie.

### **Samengevat:**

- **Wel een contract opstellen met wederzijdse verplichtingen**
- **Maar niet bindend op het gebied van arbeidscontract**
- **Donatie in delen storten en is afhankelijk van de afspraken met de student**

\*Platform Bèta Techniek zoekt uit of het bedoelde bedrag belastingvrij kan worden geschonken



## 7. Randvoorwaarden

Bedrijven stellen beurzen ter beschikking met een zekere doelstelling. Het is van belang dat de student zich welkom weet in het bedrijf. Daartoe is het wenselijk een eigenaar van dit programma aan te stellen. Maak breed binnen het bedrijf kenbaar dat er studenten zijn die gedurende één of meerdere studiejaar regelmatig te gast zijn binnen de organisatie. En vooral; waarom!

Ontwikkel een programma met een minimaal maar structureel aantal contactmomenten. Zo kan intervisie vier keer per jaar een uitstekende basis zijn om een groep studenten professioneel te begeleiden met meerwaarde. Er is een bijlage beschikbaar over het “wat” en “hoe” van intervisie.

Uiteraard start het programma met een uitnodiging door de CEO en een kennismakingsronde in het bedrijf. De contactpersoon stelt zich voor maar maakt de studenten ook wegwijs binnen de organisatie. Daar kan ook een technisch aanspreekpunt bij horen. Zodat de studenten bijvoorbeeld advies kunnen vragen over natuurkunde of wiskunde aan een expert.

De studenten ontvangen de (digitale) nieuwsbrief van het bedrijf en worden uitgenodigd voor de personeelsbijeenkomsten zoals de Nieuwjaars borrel en de barbecue aan het eind van het seizoen.

### Samengevat:

- **Wijs een programma eigenaar aan**
- **Laat zien dat het programma belangrijk is voor bedrijf en student**
- **Maak het programma concreet**



## 8. Maatwerk programma's

Zoals gezegd kunnen veel (kleinere) HTSM bedrijven de studenten niet per definitie laten meedraaien in trainee programma's. Of sterker nog, speciale programma's voor hen ontwikkelen. Maar wat dan wel? Dat zal vaak een kwestie van maatwerk zijn. Vanuit de Human Capital agenda willen we graag (maatwerk) advies geven. Zo zijn er samenwerkingsverbanden met kennisinstututen als de TU Eindhoven en de Mastersopleiding Management of Learning van de Universiteit van Maastricht waar we een beroep op kunnen doen (zie bijlage). Niettemin doen we graag een aantal suggesties:

1. Spreek minstens vier intervisie bijeenkomsten per jaar af met de groep studenten
2. Laat studenten stage- of afstudeeropdrachten uitvoeren wanneer dit past in het curriculum van hu opleiding
3. Laat de student(en) een bedrijfsbezoek organiseren voor hun medestudenten en daar ook een inhoudelijk gewicht aan geven
4. Nodig de studenten uit voor deelname aan een aantal belangrijke bijeenkomsten in het bedrijf (nieuwjaartoespraak, strategie)
5. Laat de studenten meedoen met inhoudelijke trainingen zoals klanttrainingen, teambuilding en dergelijke
6. Leg een actueel probleem uit het bedrijf voor aan de studenten (casus) en maak hier een opdracht van die zij –wellicht met inzet en ondersteuning van hun docenten- uitwerken. Laat hen dit in het MT of expertteam presenteren
7. Vraag de studenten additioneel een onderzoek te doen waar het bedrijf baat bij heeft. Een concurrent analyse, marktonderzoek of iets dergelijks
8. Laat de studenten de relatie uitwerken tussen wat zij hebben geleerd in het middelbaar onderwijs en hoe dit wordt toegepast binnen het bedrijf. Daag hen uit dit te gaan presenteren in het kader van lopende programma's zoals Jetnet, Technet en dergelijke

### Samengevat:

- **Ontwikkel een goed programma dat past bij de capaciteit van het bedrijf**
- **En dat de student meerwaarde biedt**
- **Maak er maatwerk van als dat moet**

**Holland High Tech**

High Tech Solutions for Global Challenges



Pioneers in international business