

Stap 2 Mobiliseren

Whats in it for me

Begint met de vraag: wat is je arbeidsmarktvrage?

Vervolgens: welke partijen wil je daarbij betrekken?

Voor die partijen komt al snel de **'whats in it for me'** vraag aan de orde.

De WHY voor onderwijs

Voor onderwijsinstellingen is publiek-private samenwerking een uitgelezen kans om hun kernopdracht beter gestalte te geven. Samen met werkveldpartijen kunnen zij lessen ontwikkelen die beter aansluiten bij de vragen en behoeften van de beroepspraktijk dan het bestaande onderwijsaanbod.

De WHY voor bedrijven

Voor bedrijven zijn globaal gezien twee factoren doorslaggevend: human capital en innovatievermogen (product- en procesinnovaties).

1. Meer en beter opgeleid personeel

Als het gaat om human capital, blijkt allereerst dat bedrijven deelname aan een PPS ervaren als een effectieve manier om in een krappe arbeidsmarkt bij meer studenten interesse te wekken voor de sector en ook voor het bedrijf en daarbij en passant zicht te krijgen op de meest getalenteerde studenten.

Daarnaast is PPS voor veel bedrijven een interessante manier om meer invloed te krijgen op het onderwijscurriculum en de actualisering daarvan, met het oog op een betere aansluiting tussen onderwijs en bedrijfspraktijk. In sommige regio's kunnen studenten bijvoorbeeld sectorspecifieke certificaten behalen.

Ook kan deelname aan een PPS inwerktijden van nieuwe medewerkers verkorten doordat een deel van het inwerken al gebeurt als studenten in het kader van de PPS onder begeleiding van docenten in de praktijk aan het leren zijn. Voor 6 redenen om mee te doen aan een PPS. PPS is een goede manier om zicht te krijgen op talent. Studenten hebben meer tijd en ruimte voor innovatie instroom uit andere sectoren, ontwikkelen PPS'en en leerwerktrajecten voor het verhogen van de arbeidscapaciteit

2. Om- en bijscholing zittend personeel

Gevraagd naar hun motieven noemen veel bedrijven verder dat PPS mogelijkheden biedt om hun huidige personeel **een leven lang te laten leren**. Deelname aan een PPS geeft bedrijven inspraak in de initiële modules voor om- en bijscholing die onderwijsinstellingen ontwikkelen; modules die de bedrijven vervolgens kunnen inzetten voor hun eigen personeel. Het werken met studenten stimuleert bovendien **een lerende cultuur in het bedrijf**. Er wordt meer geïnnoveerd in de praktijk en medewerkers worden geprikkeld aan de slag te gaan met nieuwe oplossingen en technologieën.

3. Innovatie en onderzoek

Een voordeel van het werken met studenten is ook dat zij over het algemeen meer tijd en ruimte hebben om te experimenteren. Studententeams kunnen goed worden ingezet voor allerlei **innovatieopdrachten**: slow consulting, het maken van prototypes en het testen van apparatuur en het uitproberen van verschillende concepten. Hun vrije denkwijze past bovendien goed bij vraagstukken die een grotere mate van out-of-the-box-denken vereisen. Toegepast onderzoek dat vaak onderdeel is van een PPS, is een bron van innovatie voor bedrijven.

Veel publiek-private samenwerkingen omvatten **community's of practice** of innovatiewerkplaatsen: locaties waar studenten, onderzoekers, docenten en medewerkers van bedrijven samenwerken. Dit kan voor bedrijven de deur openen naar de deelname aan innovatie subsidietrajecten en toegang tot onderzoekssubsidies. Zo is deelname van het hbo een voorwaarde voor de RAAK-subsidies van het Nationaal Regieorgaan Praktijkgericht Onderzoek SIA. Een bijkomend voordeel van deze community's is dat er veel kruisbestuiving met andere bedrijven plaatsvindt, hetgeen **open innovatie** stimuleert.

4. Faciliteiten (met of zonder inzet van personeel of studenten)

Een praktisch voordeel van publiek-private samenwerkingsverbanden is dat ze vaak beschikken over labs met **state-of-the-art** apparatuur waar bedrijven gebruik van kunnen maken. Dit leidt tot aanzienlijke **kostenbesparingen**. De faciliteiten kunnen samen met andere bedrijven en onderwijsinstellingen worden geëxploiteerd en studenten zijn voordelige werkrachten.

5. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Veel bedrijven zien hun PPS-deelname als een langetermijninvestering: een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen, een uitdrukking van **sociaal burgerschap**.

6. Netwerk / naamsbekendheid

Tot slot kan deelname aan een PPS **marketingvoordelen** opleveren. De merknaam van het bedrijf komt regelmatig in beeld en dat kan een pluspunt zijn in de relatie met studenten en andere betrokken bedrijven. Omdat er altijd meerdere bedrijven bij een PPS betrokken zijn, kan dat netwerk tevens **acquisitievoordelen** opleveren ten opzichte van studenten of andere bedrijven in de keten. Een PPS kan zelfs **commerciële doelen** dienen, al is het de vraag of dat gewenst is. Het is bijvoorbeeld mogelijk om met subsidie van een Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) een e-learning-pakket aan te schaffen, waarbij een partner in de PPS tevens leverancier is. Belangenverstremming is dan wel een risico.

Energie in en voor samenwerking

Kenmerkend voor een goed functionerende PPS is dat die energie niet alleen op basis van marktfragen van het werkveld ontstaat (zoals in hiervoor benoemd), maar ook op basis van een gezamenlijke visie of droom voor het oplossen van de vraagstukken in de regio en/of sector. Voorbeelden hiervan zijn het stimuleren van een stabiele influx van jong talent in een technologische sector (Techport), het versterken van de internationale positie van een regio (Jean School), het dichten van een gat tussen mbo en hbo (Teclab) en het voorzien in een behoefte aan slow consulting (HTC-Delft).

Het moet (met name vooraf) voor alle partijen glashelder zijn wat de toegevoegde van het samenwerkingsverband is. Waarom kunnen deze vraagstukken alleen gezamenlijk worden opgepakt? Welke waarde creëert het samenwerkingsverband concreet? Deze bedrijfskundige vragen over waardecreatie blijven gedurende de looptijd van de samenwerking continu terugkomen: in de

startfase bij de oprichting, in de projectfase tijdens de uitvoering en aan het einde van de subsidieperiode als wordt nagedacht over de 'verduurzaming' van de samenwerking.

Bron: businessmodel boekje > link

Nuttige tips

Van intentie tot participatie

- Hou de periode tussen intentie en implementatie/participatie zo kort mogelijk
- Begin simpel, dan komt de rest vanzelf. Begin met wat relatief gemakkelijk te bereiken is
- Ga zo snel mogelijk aan de bak en zorg snel voor een stevige personele invulling. Trekker moet dedicated aan de klus kunnen werken.

Borgen van eigenaarschap

- Centre moet een 'need to have' zijn
- Begin niet zonder een gedeeld inhoudelijk doel. Een gedeeld besef dat er iets te winnen valt door samen te werken. Het is cruciaal om een gedeeld algemeen belang te hebben dat in lijn ligt met de individuele belangen en waar een zekere urgentie op zit. Dat voorkomt dat men er in zit als nice to have en niet als need to have
- Vooraf binden: "Alle partijen moeten vooraf een duidelijke statement afgeven waarin ze voor zichzelf en voor de anderen aangeven waarom zij meedoen en wat ze over vijf jaar verwachten. Waarom doe je nu echt mee? Wat is de winst die je kunt behalen? Neem geen genoegen met alleen een intentieverklaring. Maak expliciet hoe het doel bijdraagt aan de individuele partners en hun doelen & belangen"
- Inventariseer vooraf: "Doe vooraf een intensieve ronde langs alle partners. Inventariseer de verwachtingen en mogelijke pijnpunten of tegenstellingen. Breng dit bij elkaar en maak er afspraken over." "Bij bedrijfsleven goed doorvragen: welk profiel uitstroom heb je nodig, hoe kan het centrum je helpen? Dan kun je verwachtingen scherp krijgen"
- Dicht bij bedrijfsleven: "Zorg snel voor een apart kantoor/locatie, ga niet 'inwonen' bij een onderwijspartner, maar ga fysiek dicht bij bedrijven zitten. Denk aan een goede uitstraling"

Interne dynamiek partners

- Inhoudelijk commitment cruciaal. "Dit lastige proces is goed verlopen omdat er daadwerkelijke commitment was van alle partijen: wij willen dit echt. Er was op de inhoud een sterk commitment: wij hebben iets afgesproken en dat willen wij bereiken. Structuur is daarbij nevensgeschikt. Er was geen verschil van mening over het doel, wel over de technische wijze waarop dit te organiseren"

Tussen droom en daad

- "Werk niet met vertegenwoordigers in werkgroepen/stuurgroep zonder mandaat; gaat ook erg om personen en onderling vertrouwen"
- ☑ "Zorg altijd dat leden van werkgroepen of stuurgroepen daar met mandaat zitten"
- ☑ "Stuurgroep moet in het begin veel operationeel werk accepteren, maar zo spoedig mogelijk proberen om een trekker/directeur met bevoegdheden neer te zetten. Stuurgroep kan doorgroeien tot bestuur"

Betrokkenheid bedrijfsleven

- “Een logischere verbinding met MKB is wellicht als klant of per project. Daarom gaat ons Centre nu meer in de aannemersrol zorgen dat uitvoering van concrete projecten gebeurt met gebruik van inbreng partners”
- “Substantieel investeren toezeggen zodat het besluit mee te doen niet vrijblijvend is, maar wezenlijk en strategisch. Betrokkenheid bedrijfsleven bij het opstellen business plan”
- “Onderhoud als Centre één op één relaties met bedrijfsleven/MKB om betrokkenheid op pijl te houden”
- “Eigenaarschap en betrokkenheid kan ook worden vergroot door het schakelen en verbinden van de verschillende partners onderling. Partners zijn ook elkaars potentiële klanten. Dat vergroot meerwaarde van Centre en daarmee betrokkenheid”

Betrokkenheid onderwijs

- “Maak expliciet wat iedere partner als toegevoegde waarde in het project ziet. En dan niet: iedereen moet precies evenveel ‘opbrengsten’ hebben uit het centrum. Maar: iedereen haalt er iets uit wat bijdraagt aan de eigen primaire taak”
- “Altijd gewoon stug doorlopen, ook als het lastig gaat”
- “Maak vooraf afspraken over de scholing van bedrijven zelf, laat dit verzorgen door scholen”

Samenwerking & autonomie

- “Maak een fundamentele afweging: wat is het Centre? Wat ga je doen met het geld? Zet je het in voor de doelstellingen van het bedrijfsleven, voor de doelstellingen van het onderwijs? Of zoek je een mix van beide?”
- “Probeer met een open houding naar de samenwerking te kijken en niet uitsluitend vanuit het afdekken van eigen risico's en verantwoordelijkheden. Dan bereik je het lange termijn voordelen niet”

Bron: Eelke Heemskerk/ Galan groep (2018)