[](http://connect.fontys.nl/Paginas/Organisatie.aspx)

November 2016

**Een loopbaan lang bewegen tussen onderwijs en bedrijfsleven**

[](https://content.presspage.com/uploads/1593/800_techniekpact.jpg?10000)

techniekpact.jpg

**Nienke Meijer, voorzitter College van Bestuur Fontys Hogescholen, is een van de opstellers van het plan ‘Circulaire Carrières op een grenzeloze arbeidsmarkt’. Het plan moet het lerarentekort in het technisch beroepsonderwijs helpen oplossen. In Zuid-Nederland gaan drie pilots het idee in de praktijk uitwerken. ‘Er zijn nieuwe, creatieve oplossingen nodig.’**

**Wat was de aanleiding voor het plan?**  
‘Er is in heel Nederland een groot tekort aan technische docenten bij het vmbo en het mbo. Over de volle breedte, tot de groentechnische vakken aan toe. Het probleem zal door de vergrijzing de komende tijd alleen maar toenemen, ook omdat de instroom aan de opleidingskant te beperkt is. De tijd dringt, er zijn nieuwe, creatieve oplossingen nodig. We hebben daarom iets echt nieuws bedacht, iets disruptiefs. Die nieuwe denkrichting hebben we vastgelegd in dit plan.'

**Wat is er zo ‘disruptief’ aan deze nieuwe aanpak? Wat is de kern, de basisgedachte?**  
‘We willen in een grotere poel kunnen vissen, een bredere groep mensen kunnen aanspreken. Dat denken we te bereiken door de carrièrepaden van leraren circulair te maken. We willen hiervoor gaan experimenteren met een hybride model. Een model waardoor het mogelijk wordt dat je niet langer je hele werkzame leven óf leraar bent óf in het bedrijfsleven werkt. We willen ervoor zorgen dat iemand gedurende zijn gehele loopbaan tussen deze twee werelden kan blijven bewegen. Dat kan in de vorm van een duobaan, waarbij het docentleraarschap wordt gecombineerd met een carrière in het bedrijfsleven. Maar het moet ook mogelijk zijn dat iemand afwisselend een tijd als docent werkt en vervolgens weer een periode in het bedrijfsleven actief is.’

**Klinkt als een prachtplan. Maar hoe geef je zoiets concreet vorm?**  
‘Door dingen te doen, door aan de slag te gaan. Fontys Hogescholen ontwikkelt samen met andere stakeholders in de regio drie Field Labs. Met deze drie pilots geven we het idee van circulaire carrières in de praktijk vorm. Zo is er een pilot waarbij we één bedrijf gaan koppelen aan één onderwijsinstelling. Twee docenten maken hierbij de overstap naar het bedrijfsleven, via een stage, later eventueel gevolgd door een definitieve overstap. Andersom maken een of meer werknemers van het bedrijf de overstap naar de onderwijsinstelling. De pilot is bewust klein van opzet, praktisch en goed te overzien. Zo krijgen we meteen ook goed zicht op eventuele hobbels in het proces. Tweede pilot is de Academie voor Leraren Bètatechniek. Deze gaat maatwerk bieden voor mensen die, al dan niet fulltime, vanuit het bedrijfsleven de stap naar het onderwijs willen zetten. Derde pilot richt zich op het strategisch HR-beleid van scholen. Een aantal scholen in de regio gaat het idee van circulaire carrières en hybride banen vertalen naar hun loopbaanbeleid. Dat betekent nadenken over vragen als: wat voor type docenten hebben we in huis en hoe ziet hun ideale carrièreperspectief eruit? Wil iemand vooral variatie in werkinhoud en in onderwijstype of wil iemand daadwerkelijk blijven hoppen tussen onderwijs en bedrijfsleven en vice versa? Welke mogelijkheden bied je dit soort mensen aan, ook vanuit het oogpunt van een vitaal docentenkorps?’

**Is er al wat te zeggen over de eerste opbrengsten van deze pilots?**  
‘Belangrijk onderdeel van onze aanpak is doen. Dingen ontwikkelen, zaken mogelijk maken en als er zich hierbij onderweg problemen aandienen deze proberen op te lossen. Agile werken, zoals dat in de IT-wereld al langer gebruikelijk is. De eerste leerervaringen dienen zich al aan. Zo merken we dat er grote verschillen zijn tussen onderwijs en bedrijfsleven, zowel in taal als in horizon. Het onderwijs heeft een eigen idioom met veel afkortingen. Het bedrijfsleven denkt in veel kortere tijdscycli dan het onderwijs. Een deeltijdopleiding van vier jaar voor een overstapper is voor bedrijven vaak een verre horizon. Van die verschillen wordt iedereen zich nu bewust. Daar moeten we samen goed mee leren omgaan.’

**Wat is er verder nodig om het idee van circulaire carrières als denkrichting verder te brengen? Heeft u nog adviezen aan andere regio’s?**  
‘Er is veel goede wil en enthousiasme. Ook omdat we uiteindelijk allemaal hetzelfde belang hebben. Voldoende technische docenten en voldoende technisch personeel. Vanuit die basis kunnen we overal in Nederland oplossingen vinden, ook rond discussies over lesbevoegdheid of financiering van omscholing.’

**Boilerplate**

Auteur: Techniekpact, Joëlle Bemelman/dienst Marketing en Communicatie