

Bridge the Gap! Conferentie

Stakeholders meeting

Aantrekken en behouden van technisch talent in studie en werk



Programmaboekje

Welkom bij onze Bridge the Gap! slotconferentie. Op deze dag delen we de uitkomsten van het project Bridge the gap! en ander wetenschappelijk onderzoek binnen het thema: **Aantrekken en behouden van technisch talent in studie en werk**. We gaan samen aan de slag om de inzichten en tools uit onderzoek om te zetten naar concrete handvatten voor de dagelijkse praktijk. Ook zullen wij met elkaar vraagstukken bediscussiëren die vanuit de praktijk ingebracht zijn.

Wij delen onze materialen na de conferentie op deze website:

<https://thecareercompass.app/>



**UNIVERSITY
OF TWENTE.**

**TECH
YOUR
FUTURE**
Centre of Expertise TechniekOnderwijs



4TU.



Programma

9.30

Registratie en Koffie

10.00- 10.45

Welkom en opening Keynote

Maike Endedijk

Jos Brunninkhuis

Vier jaar opbrengsten van Bridge the Gap! onderzoek

Plenaire zaal

10.45-11.30

Workshopronde 1

Aan de slag met de tools en opbrengsten uit 4 jaren Bridge the Gap! onderzoek

Workshop A: Optimale onboarding. Een reis door de ervaringen van technische nieuwkomers tijdens hun eerste weken (Lianne Aarntzen & Erik de Jong)

Workshop B: In of uit de techniek. Maak kennis met 3 persona's uit de techniek. Hoe zijn opleiding en werkveld aan zet om hen te behouden? (Natascha van Hattum-Janssen)

Workshop C: Discover how to implement the Career Compass in your organization. (Marlon Nieuwenhuis)* (NL/EN)

Workshop D: Breaking through stereotypes: PREFER-instrumenten helpen toekomstige ingenieurs na te denken over hun toekomst. (Sofie Craps & Mieke Cannaearts).

* Deze workshop is open voor zowel Nederlandse als Engelssprekende deelnemers

11.30-11.45

Koffie & Wisselen van zaal

11.45-12.30

Workshopronde 2

Aan de slag met de tools en opbrengsten uit 4 jaren Bridge the Gap! onderzoek

Workshop A: Optimale onboarding. Een reis door de ervaringen van technische nieuwkomers tijdens hun eerste weken (Lianne Aarntzen & Erik de Jong)

Workshop B: Staying or leaving the technical sector? Meet three personas with a technical background. How can education and work support them to stay? (NL/EN) (Natascha van Hattum-Janssen)*

Workshop C: Ontdek hoe je het Carrière Kompas in jouw opleiding kan inzetten (Marlon Nieuwenhuis)

Workshop E: Mind the gap, Bridge the gap!, what's next? (Ruth van Veelen & Maike Endedijk)

* Deze workshop is open voor zowel Nederlandse als Engelssprekende deelnemers

12.30-13.30

Lunch

13.30-14.30

Keynote
Melissa Vink

Een integrale methodiek om diverse en inclusieve school- en werkomgevingen te stimuleren

Plenaire zaal

14.30 – 14.45

Koffie & Kies je ronde tafel 'kaartje'

14.45 – 15.30

Rondetafeldiscussie

Ronde tafel discussies aan de hand van ingebrachte vraagstukken door organisaties en opleidingen over het ontwikkelen van diverse en inclusieve school- en werkomgevingen om technisch talent te behouden.

Ronde tafel 1: Van Diversiteit & Inclusie beleid naar praktijk?

Ronde tafel 2: Internationale studenten in Nederlands STEM onderwijs en op de Nederlandse arbeidsmarkt: Aansluiting gezocht?

Ronde tafel 3: STEM stereotypen, interesse en motivatie begint al op de middelbare school. Wat kunnen vervolgopleidingen doen?

Ronde tafel 4: Succesvolle onboarding: van apps naar adaptieve ondersteuning

Ronde tafel 5: Inclusief werkgeverschap voor jong en oud: Verschillen in professionele identiteit tussen generaties?

15.30

Afsluiting & Borrel

Workshops

Wil je verzekerd zijn van een plekje van de workshop van je voorkeur, schrijf je dan hier in:

<https://forms.gle/s9csGd8y5h3RVUMi9>

Ronde 1

A Optimale onboarding: een reis door de ervaringen van technische nieuwkomers tijdens hun eerste weken

Workshopleiders: Lianne Aarntzen (Universiteit Twente) & Erik de Jong (Witteveen + Bos)

In deze workshop krijg je inzicht in hoe naast formele onboarding (een algemene introductiedag) juist ook de dagelijkse gesprekken die nieuwe technische professionals hebben met hun directe collega's en leidinggevende bepalend zijn voor een succesvolle start. Deze dagelijkse interacties op de werkvloer gedurende de eerste weken zijn cruciaal voor de mate waarin nieuwe professionals zich thuis gaan voelen en kunnen ontplooiën.

Tijdens deze workshop, gaan wij gezamenlijk aan de slag met hoe de werkvloer zo optimaal mogelijk ingericht kan worden voor nieuwe medewerkers. Hoe faciliteer je positieve interacties van nieuwkomers met collega's? Hoe zorg je dat nieuwkomers zichzelf kunnen zijn? Wat hebben verschillende nieuwkomers nodig om zich thuis te voelen? Ten slotte zullen wij inzicht verschaffen in hoe je zulke dagelijkse interacties en het thuis voelen van nieuwe medewerkers kan monitoren (bijvoorbeeld via een app).

B In of uit de techniek. Maak kennis met 3 persona's uit de techniek. Hoe zijn opleiding en werkveld aan zet om hen te behouden?

Workshopleider: Natascha van Hattum-Janssen (Saxion)

Hoe houden opleiding en werkveld deze drie aan boord? In deze workshop maak je kennis met drie persona die een technische opleiding hebben afgerond. Twee ervan zijn na afronding van hun studie in de techniek gebleven, één is buiten de techniek werkzaam. In Bridge the Gap hebben we uitgebreide interviews gedaan met alumni van technische opleidingen gericht op belangrijke ervaringen in vier periodes in hun leven: hun basisschooltijd, hun middelbareschooltijd, hun studietijd en hun eerste baan. Deze ervaringen laten verschillende patronen zien in hoe studie- en carrièrekeuzes tot stand komen. Ook geven ze inzicht in op welke manier opleiding en werkveld bijdragen aan de vorming van de professionele identiteit van deze alumni. Door middel van de drie persona's krijgen we een inkijkje in het proces van professionele socialisatie, dat leidt tot de vorming van de professionele identiteit van de alumni.

Tijdens de workshop gaan we verder in op wat het onderwijs en het werkveld samen kunnen doen om bij te dragen aan professionele socialisatie en voor welke doelgroepen dit vooral van belang is. Wat betekent het belang van professionele socialisatie voor de inrichting van een curriculum en wat is de rol van het werkveld in het aanbieden van ervaringen van professionele socialisatie?

C Discover how to implement the Career Compass in your organization.

(This workshop is open to English speaking participants)

Workshopleiders: Marlon Nieuwenhuis (Universiteit Twente) & Ruth van Veelen (Universiteit Utrecht)

How can you optimally use the talents of your employees? How can you support them in deciding on the next step? When employees have a strong professional identity, they perform better and can make better informed career choices. The Career Compass helps employees to gain insight in who they are as a technical professional. In this workshop we discuss, using examples and our practical experiences, how the Career Compass can be implemented in your organization. Together we will work on further developing our ideas.

D Breaking through stereotypes. PREFER instrumenten helpen toekomstige ingenieurs na te denken over hun toekomst.

Workshopleiders: Sofie Craps, Mieke Cannaerts (KU Leuven)

Ingenieursstudenten hebben niet altijd een duidelijk beeld over hun jobmogelijkheden, zelfs niet als ze op het punt staan om af te studeren. Wat doet een ingenieur nu precies? Welke rol wil ik als ingenieur opnemen? In het PREFER project ontwikkelden we een eenvoudig model dat studenten aanzet om het werkveld te verkennen en te reflecteren

over hun eigen toekomst. Ook werden twee testen ontwikkeld, PREFER Explore en PREFER Match, die studenten meer inzicht geven in hun professionele voorkeuren, sterktes en zwaktes.

De PREFER instrumenten zijn op verschillende manieren inzetbaar in de opleiding – van autonoom zelfsturend tot interactief. In deze workshop gaan we er concreet mee aan de slag en wisselen we ideeën uit over de mogelijke implementatie en beschikbaar materiaal. Ten slotte focussen we op hoe we de PREFER instrumenten kunnen inzetten om de diversiteit en inclusie te verhogen door het stereotiepe beeld van ingenieurs te doorbreken.

Ronde 2

A Optimale onboarding: een reis door de ervaringen van technische nieuwkomers tijdens hun eerste weken

Workshopleiders Lianne Aarntzen (Universiteit Twente) & Erik de Jong (Witteveen + Bos)

Deze workshop wordt twee keer gegeven, zie de beschrijving bij ronde 1

B Staying or leaving the technical sector? Meet three personas with a technical background. How can education and work support them to stay? (This workshop is open to English speaking participants)

Workshopleider: Natascha van Hattum-Janssen (Saxion)

How do degree programmes and the professional practice keep technical talents in the house? In this workshop, you meet three persona that have finished a technical degree programme. Two of them stayed in the technical sector, one left for another field. In Bridge the Gap, we have done extensive interviews with alumni of technical degree programmes based on four important stages in their lives: their primary school years, their secondary school years, their university time and their first job. The experiences in these stages show different patterns in how study and career choices are made. They also provide insight in how degree programmes and then professional practice contribute to the formation of professional identity of these alumni. Based on the three persona, we aim to understand the process of professional socialisation that leads to the formation of a professional identity.

During the workshop, we will explore what degree programmes and then professional practice can do to contribute to the formation of professional identity and for what target groups this is important. What does the importance of professional socialisation mean for curriculum design and what is the role of the professional practice in offering experiences of professional socialisation.

C Ontdek hoe je het Carrière Kompas in jouw opleiding kan inzetten

Workshopleider: Marlon Nieuwenhuis (Universiteit Twente)

Studenten hebben vaak nog geen duidelijk beeld van wat hen kenmerkt als (toekomstige) professional. Wat vind je belangrijk in je werk? Waar ben je goed in? Als studenten een sterke professionele identiteit ontwikkelen tijdens hun studie, bevordert dit hun studiemotivatie en helpt het bij het maken van doordachte carrièrekeuzes. Het Carrière Kompas helpt studenten inzicht te krijgen in wie zij zijn als (toekomstige) technische professional. In deze workshop bespreken we, aan de hand van voorbeelden en praktijkervaringen, hoe het Carrière Kompas geïmplementeerd kan worden in het onderwijs. Vervolgens gaan we aan de slag om ideeën uit te werken.

E Mind the gap, Bridge the gap!, what's next?

Workshopleiders: Ruth van Veelen (Universiteit Utrecht) & Maaïke Endedijk (Universiteit Twente)

In deze workshop gaan we aan de slag met het concretiseren van nieuwe gezamenlijk ambities voor de toekomst. Het project Bridge the gap! wordt deze zomer afgesloten en heeft veel inzichten en verschillende tools opgeleverd. Wat is nu de volgende stap om als kennisinstellingen en bedrijven samen te blijven werken om technisch talent aan te trekken en te behouden? Waar zou een volgend project zich op moeten richten? Hoe kunnen we zorgen dat de inzichten en tools uit dit project ook hun weg vinden naar de praktijk?

We gaan in deze workshop werken aan een gemeenschappelijk impactplan: welke problemen willen we oplossen en welke activiteiten (door en met welke stakeholders) kunnen hieraan bijdragen? Hoe zorgen we ervoor dat inzichten en tools zoals deze nu zijn ontwikkeld in Bridge the gap! duurzaam inzetbaar worden in opleidingen en organisaties in de techniek? Welke rol kan jouw organisatie of opleiding hierin spelen? Wat voor type investeringen zijn daarvoor nodig? We hopen dat we met deze workshop de basis kunnen leggen voor vervolgstappen om technisch talent aan te trekken en te behouden.

Ronde tafels

1. Van D&I beleid naar praktijk?

Vraagstuk ingebracht door: Bo van Westerop (*Scania*), moderator: Melissa Vink (*Universiteit Utrecht*)

Zo'n beetje elk bedrijf heeft tegenwoordig een D&I beleid. Maar hoe breng je dat D&I beleid van het papier naar de praktijk? Hoe integreer je D&I in bestaande structuren en plannen van je bedrijf? En hoe zorg je ervoor dat D&I als 'vanzelfsprekend' onderdeel gaat uitmaken van de cultuur binnen een organisatie?

2. Internationale studenten in Nederlands STEM onderwijs en op de Nederlandse arbeidsmarkt: Aansluiting gezocht?

Vraagstuk ingebracht door: Hemo Oumenad & Tom Boogerd (*Universiteit Twente*), moderator: Maaïke Endedijk (*Universiteit Twente*)

Hoewel steeds meer internationale studenten in Nederlandse STEM opleidingen instromen, is het behoud van die studenten niet makkelijk. Hoe zorg je dat internationale studenten blijven in de opleidingen, en hoe zorg je ervoor dat ze een goede doorstroom richting de (Nederlandse) arbeidsmarkt kunnen maken. Op welke manier kan je als universiteit rekening houden met een andere start situatie en een andere informatiebehoefte?

3. STEM stereotypen, interesse en motivatie begint al op de middelbare school. Wat kunnen vervolgoedingen doen?

Vraagstuk ingebracht door: Han de Lange (*Saxion*), moderator: Natascha van Hattum-Janssen (*Saxion*)

Er zijn te weinig techniek studenten in het beroeps- en wetenschappelijk onderwijs om te kunnen voorzien in de arbeidsmarkt vraag. De beeldvorming en interesse voor techniek begint al op de middelbare school. En hoewel een tijd lang de interesse voor het N-profiel toenam buigt dat in recente jaren weer af naar beneden. De interesse voor techniek is vooral laag onder meisjes. Wat kunnen we als vervolgoedingen doen, om al tijdens de middelbare schoolperiode de interesse voor de techniek bij tieners te vergroten (bijvoorbeeld in beeldvorming en voorlichting)?

4. Succesvolle onboarding: van apps naar adaptieve ondersteuning

Vraagstuk ingebracht door: Erik de Jong & Iris Paalman (*Witteveen + Bos*), moderator: Lianne Aarntzen (*Universiteit Twente*)

Succesvolle onboarding begint vaak met het geven van informatie om een nieuwe medewerker zo snel mogelijk ingewerkt te krijgen (regelingen, praktische zaken). Via een app of een elektronisch systeem kunnen we zorgen dat nieuwe medewerkers alles binnen handbereik hebben. Maar hoe laat je nieuwe medewerkers kennismaken met de ongeschreven regels en de bedrijfscultuur? En hoe ga je om met verschillen in informatiebehoefte en behoefte aan ondersteuning tussen bijvoorbeeld juniors en seniors? Of tussen mensen met verschillende culturele achtergronden? Hoe zorgen we dat iedereen zich snel thuis voelt?

5. Inclusief werkgeverschap voor jong en oud: Verschillen in professionele identiteit tussen generaties?

Vraagstuk ingebracht door: Anette Hagenbeek (*VDL*), moderator: Ruth van Veelen (*Universiteit Twente*)

De technische arbeidsmarkt vergrijsd. Het is de taak aan een grote groep senior technisch professionals om jonge generaties technici te enthousiasmeren en behouden om de vele vacatures te vullen in de techniek. Hoe zit het met de professionele identiteit van nieuwkomers versus oudgedienden? Welke werkwaarden, competenties en doelen hebben ze? Zijn er overeenkomsten, of grote verschillen? Is er sprake van een 'identity gap?'. Hoe zorgen we voor inclusief werkgeverschap en maken we een zittende meerderheid verantwoordelijk voor het aantrekken en behouden van een nieuwe generatie technici?