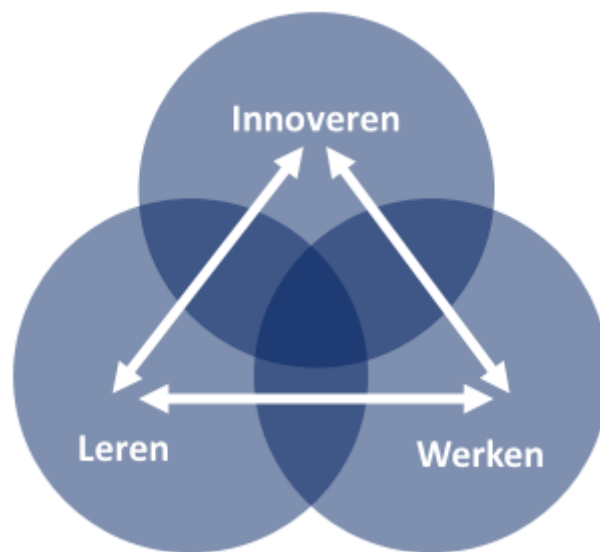


Learning communities voor hernieuwbare elektriciteit op zee



Auteur: John Baken (Overview2020)

Datum: 19 december 2019

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) op verzoek van de Topsector Energie.

RVO Referentienummer: TSE2190004

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Dankwoord | 3 |
| 1. Inleiding | 4 |
| Learning communities en human capital beleid Topsector | 4 |
| Wat verstaan we onder een Learning Community? | 5 |
| De tool ('learning communities actiescan') | 5 |
| 2. Doel en projectaanpak..... | 7 |
| Doel..... | 7 |
| Aanpak | 7 |
| 3. Regiobijeenkomsten | 9 |
| Vorbereiding..... | 9 |
| Bevindingen | 10 |
| Evaluatie Tool | 14 |
| 4. Interregionale bijeenkomst | 16 |
| 5. Conclusies en aanbevelingen..... | 18 |
| Bijlage 1: Kritieke succesfactoren van de Learning Communities Actiescan | 21 |
| Bijlage 2 Uitnodiging..... | 23 |
| Bijlage 3 Verslag Bijeenkomst Learning Communities in Offshore Wind | 26 |



Dankwoord

Graag wil ik op deze plaats de contactpersonen bedanken voor de medewerking bij de organisatie van de regiobijeenkomsten. Het was hartverwarmend om te zien met hoeveel enthousiasme vanaf het eerste gesprek over dit project de samenwerking werd opgepakt. Nogmaals hartelijk dank aan Corine van den Bos (CoE Water & Energy), Dorothy Winters (AYOP) en Dirk Jan Hummel (NNOW).

1. Inleiding

Learning communities en human capital beleid Topsector

De missie van de Topsector Energie (TSE) voor wat betreft de Human Capital Agenda (HCA) is het helpen van overheden, onderwijsinstellingen, ondernemers en andere betrokken partijen te anticiperen op de kwantitatieve en kwalitatieve veranderingen op de arbeidsmarkt ten gevolge van het klimaatakkoord. De Topsector Energie werkt aan deze missie door onderzoek en innovatie te verbinden aan leren en ontwikkelen door studenten, docenten en professionals met als doel de klimaat- en energievraagstukken op te lossen.

De Topsector Energie ziet Leven Lang Ontwikkelen en Learning Communities (LC's) als belangrijkste instrumenten om werken, leren en innoveren aan elkaar te verbinden en om kennis en kunde te ontwikkelen zowel qua niveau en samenstelling als qua volume. In opdracht van Platform Beta-Techniek is in nauwe samenwerking met de coördinatoren Human Capital Agenda Topsectoren een procestool ontwikkeld voor het (door)ontwikkelen van learning communities [Ecorys. 'Kennis- en procestool ontwikkeling learning communities']. Deze tool, inmiddels doorgaans aangeduid als '*learning communities actiescan*' heeft als doel om learning communities te helpen opzetten en om bestaande learning communities door te ontwikkelen. De tool is tot op heden nog niet veel gebruikt in de praktijk. Daarom is een project opgestart om de tool te testen binnen de offshore wind sector. Hier ontwikkelen zich vanuit de bestaande regionale 'supply chains' nieuwe activiteiten die veel kenmerken van learning communities vertonen. Deze ontwikkelingen bieden een goede mogelijkheid om de tool in te zetten om zowel meer gericht de kansen die de supply chains bieden voor de ontwikkeling van learning communities te benutten en als om de tool in te zetten en te evalueren. Het feit dat de offshore wind sector gekenmerkt wordt door snelle innovatie en sterke groei, maakt dat er een sterke behoefte leeft om te werken aan de human capital agenda en maakt dat deze sector voor dit onderzoek een vruchtbare bodem oplevert.

Wat verstaan we onder een Learning Community?

Voor een uitgebreide introductie in het onderwerp 'Learning Communities' verwijzen we naar het publicatievierluik 'Learning Communities 2018 – 2021' uitgebracht vanuit de Human Capital Roadmap. https://issuu.com/pbt-netwerk/docs/061217_pbt_llo_investeringsagenda_b?e=30197081/50455190

Het concept learning community is in 2016 door de topsectoren ontwikkeld als denkmodel om leren, werken, innoveren en onderzoeken in publiek-private verbanden te verbinden met als doel:

- een antwoord te formuleren op de uitdagingen op het gebied van human capital;
- om in een veranderende context (samenleving, technologie, arbeidsmarkt, etc.) een nieuw perspectief te geven op een 'leven lang leren en ontwikkelen'.

De gedachte achter learning communities is dat leren, werken en innoveren in onderlinge interactie plaatsvinden met betrokkenheid van alle relevante partijen. Hierdoor ontstaan mogelijkheden om niet alleen de noodzakelijke vorderingen te maken met opbouw van kennis, maar ook het grootschalig verspreiden van kennis en kunde – onder andere via het opleiden van professionals – te stimuleren.

Er bestaat geen blauwdruk voor een learning community. Het concept is een inspirerend en enthousiasmerend denkmodel met de wens om bestaande en nieuwe leer-werkomgevingen tot hogere effectiviteit te brengen. Voorbeelden van bestaande leer-werkomgevingen zijn Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV) in het mbo en Centres of Expertise (CoE) in het HBO. Maar ook andere aanduidingen van bedoelde leer-werkverbanden komen veelvuldig voor: fieldlabs, kenniskringen, living labs, innovatielabs, campussen of hubs. Vaak hebben deze verbanden al meerdere karakteristieken die beantwoorden aan het LC-model. (Knol, Velzing, april 2019, Learning Communities voor MMIP's)

NB: Alle publiek private samenwerkingsvormen tussen onderwijs en bedrijfsleven zijn verbonden in Katapult, een netwerk om het beroepsonderwijs en beroepspraktijk van de toekomst vorm te geven. Op de website www.wijzinkatapult.nl is veel nuttige informatie verzameld onder andere over ervaringen met bestaande learning communities.

De tool ('learning communities actiescan')

Zoals eerder gesteld is de tool ontwikkeld om learning communities te helpen opzetten en om bestaande learning communities door te ontwikkelen. De tool wordt inmiddels aangeduid als 'learning communities actiescan' en is beschikbaar via <https://www.topsectorenergie.nl/nieuws/actiescan-learning-communities>. De tool bestaat uit een lijst van 20 stellingen gegroepeerd rondom vier thema's:

- Missie en visie van de learning community (de 'why'-functie);
- Producten en/of diensten die de LC aanbiedt (de 'what'-functie);
- Personen/organisaties en rollen binnen de LC (de 'who'-functie);
- Businessmodel resp. Supportfunctie



In bijlage 1, een document opgesteld door de Topsector Energie, is een overzicht opgenomen van de 20 stellingen. Elke stelling vertegenwoordigt een kritische succesfactor. De tool wordt aan deelnemers van een community gepresenteerd als een vragenlijst, waarin men per stelling op een schaal van 1 tot 10 kan aangeven in hoeverre men het eens is met de betreffende stelling. Naar aanleiding van het scoren van de stellingen gaan de deelnemers met elkaar in gesprek over de (verschillen/overeenkomsten in) scores. Hiermee kunnen doelen en werkwijze van de learning community verder worden vormgegeven en/of aangescherpt.

2. Doel en projectaanpak

Doel

Het doel van dit project is om voor een drietal regio's de learning communities in de offshore wind sector die daar bestaan en/of in ontwikkeling zijn een impuls te geven mede aan de hand van bovengenoemde tool. Specifiek gaat het om de regio's Zeeland/haven Vlissingen, Noord Holland/havens Amsterdam-IJmuiden en Noord Nederland/Eemshaven. In deze drie regio's zijn al langer 'supply chains' georganiseerd, respectievelijk Energy Port, AYOP (Amsterdam IJmuiden Offshore Ports) en NNOW (Noord Nederland Offshore Wind).

Tegelijkertijd is in het kader van dit project de effectiviteit van de bovenbedoelde procestool geëvalueerd.

Aanpak

In het kader van dit project zijn een drietal regionale bijeenkomsten georganiseerd. Deze bijeenkomsten zijn benut om het door Ecorys ontwikkelde procestool in te zetten en te toetsen, maar bovenal om de lokale learning communities een impuls te geven. Om de opkomst bij de regiobijeenkomsten te bevorderen is direct samenwerking gezocht met de supply chains die een sleutelrol vervullen in de betreffende regio's. Samen met hen zijn lijsten opgesteld van deelnemers en zijn geschikte data en locaties gekozen. De tekst van één van de uitnodigingen is ter illustratie opgenomen in bijlage 2.

Hieronder een overzicht van de belangrijkste gegevens van de drie bijeenkomsten:

| Regio | Zeeland | Amsterdam-IJmuiden | Noord Nederland |
|--|---|---------------------------|-------------------------|
| Mee-organiserende partij | CoE Water & Energy | AYOP | NNOW/OWIC i.o. |
| Contact | Jolanda Danebroek en Corine van den Bos | Dorothy Winters | Dirk Jan Hummel |
| Datum en locatie bijeenkomst | 11 september 2019 | 24 september 2019 | 3 oktober 2019 |
| Aantal genodigden | 25 | 40 | 27 |
| Aantal deelnemers | 11 | 16 | 17 |
| Aantal ingevulde vragenlijsten ontvangen | 7 | 5 | 2 |
| Gespreksleider | Gabi Kaffka (Ecorys) | Erwin Coolen (ECHT) | Ferry Visser (Zephyros) |

Na de drie regionale bijeenkomsten is op 15 november 2019 een plenaire sessie georganiseerd, waarbij naast vertegenwoordigers van de genoemde regio's enkele betrokkenen vanuit de Topsector Energie zijn uitgenodigd. De doelstelling van de plenaire sessie was tweeledig:

- het informeren van de betrokkenen over de stimulering van LC's met name in kader van het nieuwe innovatiebeleid (MMIP's);
- na te gaan hoe onderling kennis en ervaring kan worden uitgewisseld in het ontwikkelen van learning communities en op het gebied van Human Capital in het algemeen en hoe desgewenst de samenwerking tussen de regio's kan worden versterkt.

3. Regiobijeenkomsten

Voorbereiding

Er zijn een drietal regiobijeenkomsten georganiseerd (zie overzichtstabel hierboven). Voor de voorbereiding van de regiobijeenkomsten is contact gezocht met de personen die nauw betrokken zijn bij de verschillende platforms (supply chains). Er werd gestreefd naar een aantal deelnemers tussen de 10 en 15 personen met een goede verdeling tussen onderwijs en bedrijfsleven en overige organisaties. In de praktijk betekent dit dat per regio orde grootte 25 a 30 personen werden benaderd. De organisatie van de bijeenkomsten vergde een behoorlijke inspanning. Toch is het kenmerkend voor de aandacht voor HC in de windsector dat in deze drukke tijden het is gelukt om zo veel mensen bij elkaar te krijgen. Vrijwel iedereen die werd uitgenodigd reageerde enthousiast. Men geeft aan bijzonder geïnteresseerd te zijn in het onderwerp. Innovatie en human capital en daarmee learning communities staan volop in de belangstelling. Tegelijkertijd moeten we constateren dat, begrijpelijkerwijs, de prioriteit zeker als het gaat om bedrijven ligt bij de dagelijkse activiteiten (de 'business'). Het valt daarom niet mee om voldoende aanwezigen en met name om een representatieve groep bij elkaar te krijgen. In alle bijeenkomsten hebben owner-operators het laten afweten. Dit gebeurt vaker binnen de sector, bijvoorbeeld ook in kader van de activiteiten van CAREER. Dit is een gemis omdat juist de owner-operators bepalend zijn voor de vraag naar personeel en voor het formuleren van praktijkvragen die bepalend zijn voor de samenwerking met onderwijsinstellingen.

NB: Het verdient aanbeveling om in de toekomst ook andere vormen dan fysieke bijeenkomsten te benutten om een community te vormen.

Een voorbeeld van een uitnodigingsbrief is weergegeven in bijlage 2. Aan alle personen die zich hebben aangemeld voor een van de bijeenkomsten is de vragenlijst van de tool toegestuurd. De respons hierop was matig (zie tabel).

Bevindingen

Hieronder worden per regio de bevindingen van de bijeenkomsten samengevat. Per regio wordt vervolgens aangegeven hoe de verschillende organisaties scoren op de door Ecorys geformuleerde kritische succesfactoren voor learning communities. Deze factoren betreffen het waarom van de learning community (de visie), de wat-functie (welke diensten worden aangeboden), de wie functie (welke organisaties/personen vervullen welke rollen) en de business model/support functie (organisatiestructuur en ondersteunende middelen).

Zeeland/Energy Port

In Zeeland is inmiddels een hecht 'ecosysteem' tot stand gekomen in offshore wind. Dit heeft alles te maken met het track record van de haven van Vlissingen in offshore wind (betrokkenheid bij Belgische en Engelse windparken) en de bouw van de projecten Borssele I t/m V. Ook het feit dat samenwerking op het gebied van Delta Technologie zich eerder heeft bewezen is een steun in de rug; er is ervaring met learning communities. Zeeland is daarnaast een regio met een hechte sociale structuur. Diverse organisaties maken actief deel uit van bovenbedoeld ecosysteem (niet uitputtend):

- Energy Port (supply chain offshore wind)
- HZ UAS en Centre of Expertise Water & Energy
- Scalda (MBO)/WindDock (studieroute Windenergie)
- IMPULS Zeeland
- Gemeente Vlissingen
- Provincie Zeeland
- Zephyros (fieldlab World Class Maintenance op het gebied van onderhoud Offshore Wind)

Daarnaast zijn Campus Zeeland en het Joint Research Center in ontwikkeling en voegt geleidelijk aan ook UCR (University College Roosevelt academy). Tot slot is er een groot project gaande om de regio te versterken door een samenwerking te zoeken met Vlaanderen op de thema's Water, Energie & Voeding. In dit kader wordt momenteel een onderwijs- en onderzoeksprogramma geformuleerd. Er zijn allerlei dwarsverbanden tussen verschillende projecten. Bij de bijeenkomst waren naast de organisatoren vertegenwoordigers aanwezig van Gemeente Vlissingen, Gould Windpark Services, HZ UAS en CoE Water & Energy, Scalda (MBO), Zephyros.

De belangrijkste bevindingen tijdens de bijeenkomst waren:

- Energy Port
Sedert de zomer 2019 is er een werkgroep die zich buigt over de doorontwikkeling van Energy Port. Uit de stukken blijkt dat Energy Port de ambitie heeft een kennis en informatieplatform te zijn met onder meer als doel de beschikbaarheid van passend onderwijs en innovatie te bevorderen. In die zin ontwikkelt Energy Port zich als learning community. Toch blijkt dat lang niet alle aangeslotenen op dit moment Energy Port ook werkelijk zien als learning community. Dit wordt ook als belangrijkste reden aangevoerd waarom men de vragenlijst niet heeft ingevuld

- Niet alle bedrijven zijn zich bewust van de mogelijkheden van samenwerking met het onderwijs. Dit ondanks het feit dat toch met name het CoE Water & Energy een actieve rol speelt in Energy Port en op meerdere gelegenheden het bedrijfsleven uitdaagt met praktijkvragen te komen.
- Als Energy Port haar doelstellingen aanpast en meer richt op Human Capital en Innovatie dan zullen actieve vormen van match making moeten worden ingezet om concrete samenwerkingsprojecten in gang te zetten.
- Projecten zoals AIRTuB (initiatief Zephyros en CoE Water & Energy) vormen een goede basis voor de ontwikkeling van learning communities. Niet alleen kunnen dergelijke projecten succesvol zijn door de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, er komt ook een fysieke plaats met proefopstellingen die veel aandacht zal trekken en waar men elkaar kan ontmoeten.

NB: Meer informatie over het AIRTuB project is te verkrijgen via <https://www.worldclassmaintenance.com/project/fieldlab-zephyros/>

Waar staat Energy Port in relatie tot de door Ecorys ontwikkelde kritische succesfactoren?

Energy Port wordt bestuurd vanuit een kernteam. In het kernteam zijn overheid (Provincie Zeeland en Gemeente Vlissingen), onderwijs (CoE Water & Energy en Scalda) en bedrijfsleven vertegenwoordigd. De Provincie is een belangrijke financier van Energy Port. Voor het onderwerp human capital vormt de as CoE-Scalda de drijvende kracht.

Het kernteam bevindt zich momenteel midden in een proces waarin de doelstellingen van het netwerk worden geherdefinieerd. Onderdeel van dit proces is juist het vaststellen van de diensten die men de deelnemers in het netwerk wil bieden. Er wordt gezocht naar meer toegevoegde waarde voor de deelnemers. Human Capital is wel degelijk een issue waaraan men meer aandacht wil geven. Energy Port manifesteert zich op dit moment niet als learning community en is als netwerk ook te groot om als één LC te functioneren. Energy Port heeft wel degelijk potentie om learning communities te doen ontstaan door het inventariseren van praktijkvragen en het ontstaan van coalities via match making te faciliteren.

We merken op dat er naast Energy Port op het gebied van offshore wind wel een 'ecosysteem' is gevormd waarin intensief contact is tussen vertegenwoordigers van de op de vorige pagina genoemde organisaties. Vanuit deze organisaties zijn er goede contacten met de ontwikkelaars van Borssele I & II (Orsted) resp. Borssele III & IV (Blauwind). Dit ecosysteem vertoont kenmerken van een learning community. Samenvattend kan men stellen dat enerzijds Energy Port bewust werkt aan de invulling van de What-functie en dat anderzijds dankzij het hechte netwerk in de regio al concrete activiteiten ontstaan kenmerken vertonen van volwaardige learning communities, waaronder het AIRTuB-project en WindDock, waarin Scalda zeer nauw samenwerkt met de windsector om opleidingen en trainingen vorm te geven.

Noord Holland/AYOP

Ook in deze regio zien we de ontwikkeling van een ecosysteem rondom offshore wind. AYOP herkent al langer het belang van offshore wind. Ook al worden er vanuit Amsterdam en IJmuiden op dit moment nog geen offshore windparken ontwikkeld, men is wel betrokken bij de bouw van projecten op het IJsselmeer. Het Novacollege en MyTec zijn al jaren bezig met de opzet van onderwijs op het

gebied van offshore wind. Ook InHolland (betrokken bij CoE Water & Energy) en de Hogeschool van Amsterdam (HvA) oriënteren zich op offshore wind. Vanuit de Metropool Regio Amsterdam (MRA) wordt ook gekeken naar de potentie van offshore wind. Het netwerk Techport, dat ook een fieldlab heeft, maakt zich sterk voor duurzame maak- en onderhoudsindustrie in de regio. Techport heeft een week voorafgaand aan de bijeenkomst over LC's een bijeenkomst georganiseerd voor de maakindustrie (Maak meets Wind) om partijen te faciliteren in het opstarten van innovatieprojecten. Er waren hier ca. 20 bedrijven aanwezig, alle met relevante kennis voor de offshore sector. Gemeente Velsen heeft onlangs een studie laten doen naar het economische potentieel van offshore wind voor de gemeente.

Bij de bijeenkomst waren naast de organisatoren vertegenwoordigers aanwezig van Metropool Regio Amsterdam (MRA), Ontwikkelingsmij Noord-Holland Noord, Haven van Den Helder, Havenbedrijf Amsterdam, Techport/House of Skills, Damen Ship Repair, Meemaken, DHSS (logistieke services), STORK asset management consultancy/Zephyros, Terra Technica/InHolland, NOVA College/MyTec, Hogeschool van Amsterdam,

De belangrijkste bevindingen tijdens de bijeenkomst waren:

- De omzet in de windsector in de regio is nu beperkt. Er zijn diverse concurrerende sectoren die op zoek zijn naar technisch personeel.
- Innovatie is een belangrijk middel om de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven vorm te geven. De uitdaging is om partijen aan elkaar te koppelen. Er is veel kennis in de regio. Het gaat er vooral om de juiste partners bij elkaar te brengen in specifieke projecten. Momenteel ontbreekt het aan aansluiting tussen bedrijfsleven en onderwijs. Men weet vaak niet wat men elkaar te bieden heeft.
- De partijen die aanwezig waren kunnen elkaar versterken. Het ontbreekt nog aan een gezamenlijke visie/doelstelling.
- Samenwerking zou kunnen worden geborgd in een learning community. Men wil echter niet nog een extra (formele) organisatie.
- Er wordt herkend dat zij-instroom optimaal zal moeten worden benut om de toekomstige vraag in verschillende sectoren te kunnen bedienen.

De belangrijkste afspraken zijn:

- Commitment Amsterdam IJmuiden Offshore Ports om zich in te zetten:
 - * om het bedrijfsleven te betrekken bij onderwijs voor dialoog voor aansluiting op offshore wind onderhoud.
 - * om de asset owners aan tafel te zetten
- Techport & Amsterdam IJmuiden Offshore Ports starten gezamenlijk de discussie over de visie van de learning community en waar deze over gaat en welke regio.

Waar staat AYOP in relatie tot de door Ecorys ontwikkelde kritische succesfactoren ?

AYOP/regio Amsterdam- IJmuiden/Noord Holland is duidelijk minder ver in de ontwikkeling van een learning community. Tot op heden ligt het primaat overduidelijk bij AYOP. AYOP is een organisatie met een vaste, zij het beperkte bezetting. AYOP is ontstaan vanuit de offshore oil & gas sector, maar herkent de potentie van offshore wind. Samen met Techport wordt gewerkt aan de ontwikkeling van

een visie op learning communities. Er zijn concrete sessies georganiseerd samen met Techport om de maak- en onderhoudsindustrie uit te dagen en te faciliteren in het opstarten van concrete innovatieprojecten.

Er is minder sprake van een hecht samenwerkend netwerk zoals in Zeeland. Er is ook niet een duidelijke geografische afbakening. Initiatieven van MRA (metropool Regio Amsterdam), diverse gemeenten zoals IJmuiden en Velsen en Provincie zijn niet op elkaar afgestemd. Samenvattend kan men stellen dat AYOP nog in het stadium is om de Why-functie inhoud te geven.

Noord Nederland/NNOW

De Eemshaven heeft een groot track-record op het gebied van offshore wind. We zien ook hier een uitgebreid ecosysteem. Op het gebied van onderwijs heeft Noorderpoort College als eerste een MBO-opleiding 'onderhoudstechnicus wind' opgezet. Bij Hanze Hogeschool is het lectoraat windenergie. Verder houden ook New Energy Coalition en de RUG zich bezig met windenergie. TCNN (innovatiesupport) en NNOW spelen als innovatie resp. supply chain netwerken belangrijke rollen. Daarnaast zijn er vele bedrijven actief in offshore wind. Gezamenlijk werkt men op dit moment aan de oprichting van het OWIC (Offshore Wind Innovation Center). Met name Entrance (CoE van Hanze gericht op energietransitie) levert ook een goed voorbeeld van een learning community. Hier weten bedrijfsleven en onderwijs elkaar reeds goed te vinden, mede dankzij de faciliteiten in de vorm van beschikbare ruimte en proefopstellingen.

Bij de bijeenkomst waren naast de organisatoren vertegenwoordigers aanwezig van Provincie Groningen, TCNN/NNOW, Stark Learning, RopeAcces, Terradrone, Sealane, Stopaq/Sealforlife, SNEL uitzendbureau, New Energy Coalition, Hanze Hogeschool, Noorderpoort College. De belangrijkste bevindingen tijdens de bijeenkomst waren:

- Er blijkt veel enthousiasme en behoefte te zijn voor een nauwere samenwerking tussen bedrijfsleven en overheid. Het mechanisme van learning communities zal beter moeten worden gecommuniceerd.
- Er zijn al diverse ingrediënten aanwezig voor een learning community. Er zal meer expliciet gestuurd moeten worden op de totstandkoming van structurele samenwerking.
- NNOW vervult een belangrijke rol voor de supply chain (bedrijfsleven). Inmiddels worden meerdere functies ingevuld. Hierover moet waarschijnlijk meer worden gecommuniceerd.
- Er wordt veel verwacht van OWIC, waarin concrete projecten kunnen worden opgepakt in een fysieke omgeving.

Waar staat NNOW in relatie tot de door Ecorys ontwikkelde kritische succesfactoren?

NNOW/TCNN vervullen een trekkende rol op het gebied van economische activiteit resp. innovatie in offshore wind. OWIC wordt gepositioneerd als een innovatieplatform voor offshore wind. In een nieuw te ontwikkelen gebouw worden ook onderwijs- en trainingsfuncties ondergebracht.

Samenwerking tussen bedrijven en onderwijs wordt bewust nagestreefd. Opleiding in nauwe afstemming met de markt wordt als een van de doelen geformuleerd. De visie en de partijen zijn duidelijk. Het gaat er nu om hierover beter te communiceren en concrete projecten op te pakken binnen OWIC. Samenvattend kan worden gesteld dat de Why-functie is ingevuld, maar dat het nog zoeken is naar het betrekken van de juiste partijen (Who-functie) en naar de te ontwikkelen producten en diensten.

Evaluatie Tool

Achteraf bezien is de keuze voor de supply chains als testcase voor de tool minder gelukkig geweest. De supply chains zijn oorspronkelijk vooral opgezet als (bedrijfs)netwerken met als doel om zich gezamenlijk als regio te profileren om zodoende meer orders in offshore wind te kunnen binnenhalen. De organisatoren van de supply chains zijn vanwege de toenemende krapte in de arbeidsmarkt voor professionals op zoek naar uitbreiding van de functies van het netwerk. De deelnemers zien de netwerken nog altijd vooral in de oorspronkelijke functie en beschouwen de netwerken (nog) niet als learning community. Dit is de reden dat men moeite had om de vragenlijst in te vullen.

De vragenlijst is opgesteld in de 'we'-vorm, bijvoorbeeld vraag 1: 'We hebben een eenduidige, heldere visie op wat we willen bereiken / oplossen'. Veel deelnemers van de netwerken vragen zich af wie men onder 'we' dient te verstaan.

Dit is de belangrijkste reden dat de vragenlijst die steeds voorafgaand aan de bijeenkomsten is toegestuurd weinig respons heeft opgeleverd: men herkent de supply chains (nog) niet als learning communities.

Concrete opmerkingen die werden gemaakt door individuele deelnemers:

Niet alle vragen heb ik beantwoord. Ik ervaar dat de koers die je kiest met de stellingen voor onduidelijkheid bij mij zorgen. De vraag die nl. bij mij rijst is: gaat het hier wel echt om een learning community. De stellingen, met name in het 'wat' wijzen meer op een programma of een project. Een leergemeenschap gaat in mijn beleving meer over delen, onderzoeken en verbeteren dan over financieel commitment, doelstellingen, en probleemeigenaren. De laatste termen zijn meer programma/projectgerelateerd. Het een is niet goed en het ander niet fout wat mij betreft. Maar het is wel essentieel om het juiste startpunt te kiezen.

Ik heb een poging gedaan. Zie bijlage. Vond het wel lastig.

Ervaar ook wat moeite met de vragen omdat ik ervaar dat Amsterdam IJmuiden Offshore Ports onderdeel is van de LC. De LC is in mijn beleving echter niet heel duidelijk gedefinieerd.

Tijdens de bijeenkomsten is gebleken dat de vragenlijst op zich volstaat om structuur aan de bijeenkomsten te geven. In de praktijk blijkt echter dat de vragen met betrekking tot het 'waarom' van de learning community al zo veel aanleiding geven tot discussie dat lang niet aan alle vragen aandacht kan worden gegeven. Opvallend was dat in alle bijeenkomsten de discussie de neiging had om alle kanten op te gaan. Ook in de eerste bijeenkomst waarbij Gabi Kafka, opsteller van de tool, gespreksleider was, lukte het niet om de structuur van de tool volledig af te werken. Een en ander is te verklaren door:

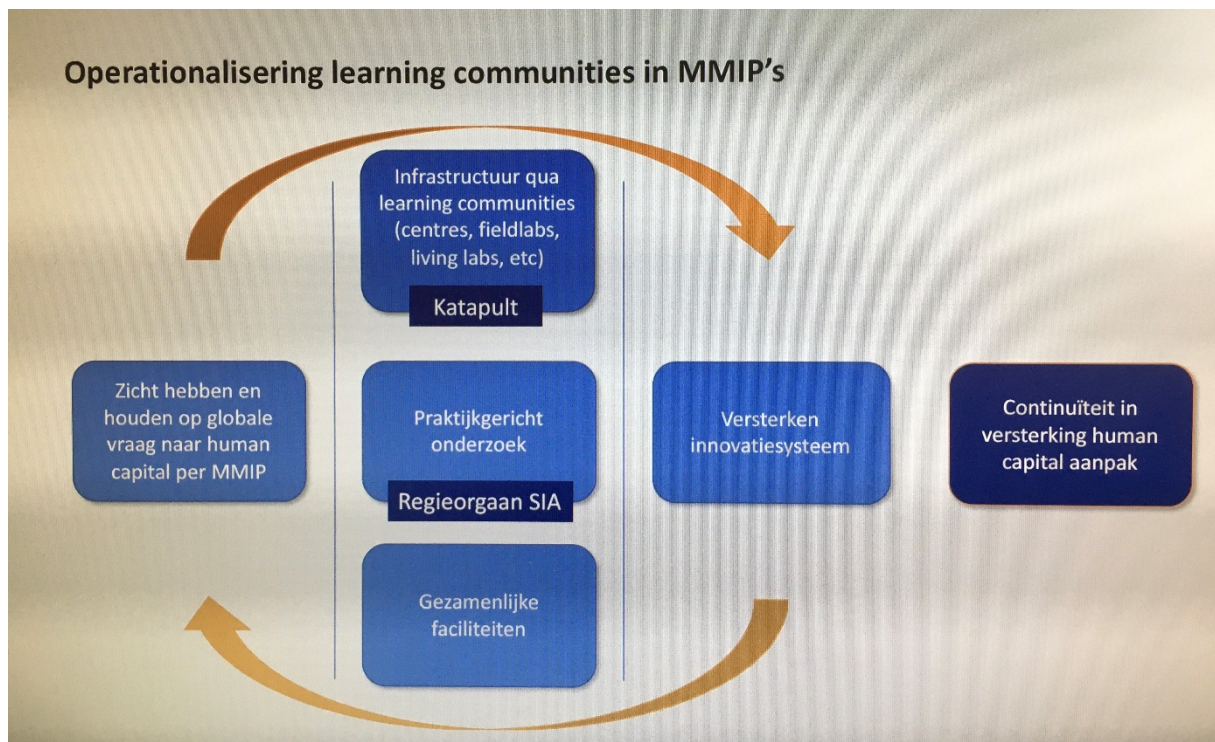
- Het stadium van ontwikkeling van de learning community;
Er is nog niet sprake van een of meerdere learning communities en niet alle deelnemers zijn voldoende bekend met het concept. De deelnemers zijn vooral op zoek waren naar het 'hoe' van samenwerking, omdat men aanvoelt dat op dit moment nog onvoldoende tegemoet kan worden gekomen aan de vraag naar kwantiteit en kwaliteit van human capital in offshore wind.

- De grootte van het gezelschap en de beschikbare ruimte
Het aantal deelnemers was eigenlijk te groot en het gezelschap te gemêleerd voor een gestructureerde discussie. Het lukte de gespreksleiders niet om alle onderwerpen uit de vragenlijst in de beschikbare tijd te beantwoorden.
Om de vragenlijst te beantwoorden is een setting vereist die het mogelijk maakt in kleinere groepen te werken. Maar ook in dat geval zal eerst een beter gedeeld beeld aanwezig moeten zijn van wat een learning community is en hoe deze kan bijdragen aan de uitdagingen op het gebied van human capital.

4. Interregionale bijeenkomst

Na de regiobijeenkomsten is een plenaire sessie in Utrecht georganiseerd op 15 november 2019 's ochtends. Door deze bijeenkomst de koppelen aan een bijeenkomst van CAREER in de middag werd het voor de deelnemers uit de verschillende regio's aantrekkelijker om deze bijeenkomst bij te wonen. Het verslag van de bijeenkomst is opgenomen in bijlage 3.

Marsha Wagner opende de bijeenkomst met een inleiding over het innovatiebeleid in kader van de MMIP's en met name hoe het Human Capital-beleid hieraan gekoppeld is. Uiteraard werd hierbij uitvoerig ingegaan op het belang van learning communities en de wijze waarop deze vanaf heden worden gestimuleerd, ook in de tendersystematiek voor aanbesteding van onderzoek. Uit de vragen die hierop volgden bleek dat deze materie voor diverse aanwezigen nieuw is. In die zin had de bijeenkomst al de nodige waarde. In offshore wind is de betrokkenheid van beroepsonderwijs in onderzoek en innovatie tot op heden beperkt geweest. Daar moet verandering in komen en de door Marsha aangegeven mogelijkheden om learning communities te operationaliseren (zie ook afbeelding) bieden hiertoe het benodigde perspectief.



De verschillende betrokken partijen zullen elkaar moeten opzoeken in het gezamenlijk werken aan onderzoeksvoorstellen en het opstarten van projecten. Voor offshore wind bieden de Centres of Expertise Water & Energy resp. Entrance, lectorenplatforms en Zephyros aanknopingspunten.

Landelijke samenwerking

Tijdens de bijeenkomst was er enige terughoudendheid voor samenwerking tussen de supply chains. Dit is niet zo verwonderlijk, omdat de supply chains juist zijn opgezet om de eigen regio te positioneren.

Op het gebied van beroepsopleiding offshore wind is dankzij de activiteiten van CAREER een samenwerking tot stand gekomen tussen de MBO opleidingen (Scalda, STC, Nova College, ROC Kop Noord Holland en Noorderpoort College). Deze MBO's werken nu gezamenlijk aan een nieuwe invulling van het keuzedeel windtechnicus. Een drietal HBO's werkt momenteel samen in het CoE Water & Energy, dat open staat voor andere HBO's.

Zephyros is een landelijk werkende organisatie, die het ontstaan van fieldlabs in de drie regio's nastreeft. Zephyros werkt momenteel aan een voorstel in kader van MMIP Hernieuwbare Energie op Zee. Gezien de nauwe samenwerking met het CoE Water & Energy kunnen de Zephyros activiteiten een bindende factor vormen.

5. Conclusies en aanbevelingen

Conclusies

Met betrekking tot het concept 'learning community':

- 1) De offshore windsector groeit snel en het innovatietempo in de sector is hoog.
Dit vraagt om regionale ontwikkelingen om de lokale arbeidsmarkt te kunnen bedienen. Er is een duidelijk verschil waarneembaar in de ontwikkeling van infrastructuur per regio veroorzaakt door de lokale markt. In Zeeland is er een groot track record in offshore wind en spelen momenteel concrete projecten. Dit maakt dat hier een actief ecosysteem is ontstaan van partijen die samenwerken in onderzoek, innovatie en opleiding op het gebied van offshore wind. In Noord Nederland is er ook een track record op het gebied van offshore, maar er spelen op dit moment minder concrete projecten. De ontwikkeling van het Offshore Wind Innovation Centre (OWIC) is veelbelovend. In de regio Amsterdam-IJmuiden probeert AYOP samen met Techport te anticiperen op de komende ontwikkelingen voor de Noord Hollandse kust.
In alle drie de regio's worden de uitdagingen op het vlak van HC herkend. Men zoekt naar oplossingen om aan de toekomstige vraag naar personeel te kunnen voldoen. In alle drie de regio's wordt gewerkt aan een visie en instrumenten om de potentie van de supply chains op HC-vlak te ontwikkelen.
- 2) Het concept 'learning community' blijkt bij vele deelnemers van de bijeenkomsten nog niet bekend.
Met name gegeven de vele vragen die werden gesteld over het invullen van de bij de tool behorende vragenlijst maken duidelijk dat de meeste deelnemers (vrijwel allen deelnemer in een supply chain) onbekend zijn met het concept en/of niet ervaren dat zij deelnemer zijn van een learning community. Men is wel op zoek naar samenwerking. Vooral de onderwijsinstellingen nemen initiatief om bedrijven te betrekken bij het onderwijs. Bij bedrijven leeft vaak wel een behoefte aan samenwerking, maar men kent de mogelijkheden die onderwijsinstellingen kunnen bieden niet of onvoldoende. Vaak blijft de samenwerking beperkt tot een incidentele stage of afstudeerplaats.
- 3) Supply chains kunnen in potentie een belangrijke rol vervullen in de totstandkoming van learning communities.
Organisaties als Energy Port, AYOP en NNOW zijn primair opgezet als netwerken met als belangrijkste doelstelling de regio te positioneren en om business met elkaar te genereren. De toegevoegde waarde die deze netwerken kunnen als learning community of als 'kraamkamer' voor learning communities wordt nog onvoldoende benut.
- 4) Met de ontwikkeling van de offshore wind markt wordt de behoefte aan meer functionaliteit binnen de 'supply chains' groter. Human capital staat steeds explicieter op de agenda. Men is op zoek naar meer rendement voor de deelnemers.
- 5) Het is van groot belang dat partijen elkaar leren kennen, dat men weet wat men elkaar te bieden heeft. Keer op keer blijkt bijvoorbeeld dat bedrijven niet op de hoogte zijn van het bestaan van lectoraten, laat staan dat men weet wat deze te bieden hebben.

- 6) Het expliciet maken van praktijkvragen en match making lijken een cruciale elementen om learning communities op gang te brengen.
- 7) Het missiegedreven innovatiebeleid biedt kansen voor het beroepsonderwijs en voor de samenwerking met bedrijven in toegepast onderzoek en innovatie. Concrete projecten en fysieke ontmoetingsplaatsen (field labs, living labs etc.) lijken nog altijd de beste kansen te bieden voor het ontstaan van LC's. Het nieuwe innovatiebeleid en de bestaande infrastructuur in de vorm van CoE's, CIV's en fieldlabs bieden de nodige aanknopingspunten.
- 8) De regionale bijeenkomsten hebben bijgedragen aan de kennisuitwisseling op het gebied van learning communities als concept om de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven te bevorderen, mede ten dienste van de Human Capital Agenda.
- 9) De plenaire bijeenkomst heeft bijgedragen aan de kennis rondom het missiegedreven innovatiebeleid en de kansen die dit voor het beroepsonderwijs biedt.
- 10) Een landelijke samenwerking tussen de supply chains blijkt minder voor de hand te liggen. Er bestaan echter wel mogelijkheden voor kennisuitwisseling via de onderwijsinstellingen (zowel op MBO als op HBO niveau). Ook Zephyros biedt perspectief voor samenwerking, met name ook bij de invulling van MMIP 1.

Met betrekking tot de tool:

- 11) De tool moet vooral worden gezien als een gespreksleidraad en misschien meer nog als een aanleiding om met elkaar in gesprek te gaan. De tool dwingt vervolgens om stil te staan bij de doelen van een learning community en bij de manier waarop aan de learning community vorm wordt gegeven. De tool lokt discussies uit die leiden tot meer inzicht in het huidige functioneren en de gewenste effecten van een bestaande community.
- 12) De tool kan vooral effectief worden ingezet als er een herkenbare behoefte en aanzet is voor een learning community waar de deelnemers aan de discussie zich mee kunnen identificeren.
- 13) De tool vraagt om een goede voorbereiding en een geschikte setting. Deelnemers aan een sessie op basis van de tool dienen een goed begrip te hebben van learning communities en hun rol in het Human Capital-beleid. De tool werkt vervolgens het beste wanneer in kleinere groepen wordt gewerkt (ca. 6 personen).

Aanbevelingen

- 1) Gezien de cruciale rol van de supply chain organisaties en de grote rol van offshore wind in de energietransitie verdient het aanbeveling om een structureel overleg tussen Topsector Energie en deze supply chains te organiseren. Er blijkt momenteel een (te) grote afstand te bestaan tussen deze organisaties en het door de Topsector Energie vormgegeven innovatie- en Human Capital-beleid. Mogelijk kan NWEA (die een aantal taken van CAREER overneemt) hier het voortouw in nemen.
- 2) Voor de afzonderlijke regio's lijkt de belangrijkste opgave op zoek te gaan naar mechanismen om de samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven te intensiveren. Het ontbreekt bij bedrijven vaak aan een goed inzicht hoe leren, werken en innoveren bij elkaar

kunnen worden gebracht. De bedrijven moet meer gewezen worden op het belang van en op de mogelijkheden om samen met het beroepsonderwijs te werken in toegepast onderzoek. Hiermee zijn immers zowel de Human Capital Agenda als de innovatie-agenda gediend. Zodra de samenwerkingsmogelijkheden duidelijk worden zal het gemakkelijker worden om praktijkvragen op te halen bij de individuele bedrijven. Niettemin zal match making blijvend moeten worden gestimuleerd. Hierin kunnen zowel supply chains als onderwijsorganisaties faciliterend zijn.

- 3) Zowel in de Roadmap Human Capital Topsectoren 2020 – 2023 als in de Vooruitblik Human Capital Agenda van de Topsector Energie staan learning communities centraal, waarbij uitgangspunt is om met het Human Capital-beleid de relevante MMIP's te dienen. Het is nu zaak om te zoeken naar pragmatische mogelijkheden om de potentie van de supply chains als kraamkamers van learning communities te benutten en te faciliteren. Met name versterking van het organiserende vermogen van de supply chains in deze verdient aanbeveling. Daarenboven kunnen TKI's een belangrijke faciliterende rol spelen door de bijdrage in de totstandkoming van learning communities in de beoordeling van projectvoorstellen mee te wegen.

Bijlage 1: Kritieke succesfactoren van de Learning Communities Actiescan

De onderstaande tabel geeft de kritieke succesfactoren van de Learning Communities Actiescan (Ecorys, 2019). Daarbij zijn in de rechterkolom enkele aanvullende suggesties/formuleringen gegeven ter inspiratie/ter overweging.

| Why - Missie en visie van de LC | |
|---|---|
| <i>Kritieke succesfactoren door Ecorys</i> | <i>Aanvullende suggesties/formuleringen</i> |
| Er is een eenduidige, heldere visie op wat het LC-initiatief wil bereiken / oplossen. | De visie is relevant gezien de doelstellingen van het (subsidie)programma of (subsidie)regeling. De community toont aan welke impact gerealiseerd gaat worden. |
| De belangrijke stakeholders voor het oplossen van het/de gezamenlijke vraagstuk(ken) zijn gedefinieerd en betrokken. | De LC creëert synergie door met relevante initiatieven (domeinen/sectoren/thema's/regio's) samen te werken. |
| De (persoonlijke) belangen van alle stakeholders zijn openlijk gedeeld en bij iedereen bekend: 'wat lost het op' op individueel of bedrijfsniveau. | |
| Ruimte en (interne en externe) vrijheid voor handelen worden gegeven. | |
| De community wordt voelbaar gekenmerkt door energie en ambitie | |
| What - Producten en/of diensten die de LC aanbiedt of wil aanbieden | |
| <i>Kritieke succesfactoren door Ecorys</i> | <i>Aanvullende suggesties/formuleringen</i> |
| De producten/services/activiteiten van de LC zijn aan praktische cases gebonden, in de vorm van een maatschappelijk en/of technologisch gerelateerd probleem. | De LC is in staat om externe ontwikkelingen te vertalen naar (nieuwe/aangepaste) oplossingen van het/de gezamenlijke vraagstuk(ken). Het is geborgd dat nieuw opgedane kennis onderdeel gaat uitmaken van of effect gaat hebben op producten/services/activiteiten van de LC. Benutten en/of versterken fysieke en digitale infrastructuur. |
| Er is een duidelijke probleemeigenaar c.q. trekker per activiteit of product/service. | |
| Het organisatiedoel van de betrokken partijen is aan het LC doel gekoppeld (op missie-niveau). | |
| Er wordt interdisciplinair en cross-over (domeinen/sectoren/thema's) gewerkt. | |
| Partners in de LC wisselen actief kennis uit ter verbetering van bedrijfsprocessen. | De LC voorziet in de mogelijkheid om versnelling en opschaling van de activiteiten te realiseren, ter vergroting van de impact in domeinen/sectoren/regio's. |
| Who - Welke personen/organisaties in welke rol deel uitmaken om de LC-activiteiten te realiseren | |
| <i>Kritieke succesfactoren door Ecorys</i> | <i>Aanvullende suggesties/formuleringen</i> |

| | |
|---|--|
| In de LC zitten mensen die breder kunnen denken dan alleen het eigen belang van de organisatie waaraan ze verbonden zijn | |
| Partners in de LC zorgen voor een mix aan denkstijlen (ook creativiteit/buiten de kaders is belangrijk) ter stimulering van creatieve oplossingsrichtingen en innovatie in de activiteiten en diensten die de LC aanbiedt. | De LC is in staat om externe ontwikkelingen te vertalen naar (nieuwe/aangepaste) oplossingen van het/de gezamenlijke vraagstuk(ken). |
| Partners kennen, begrijpen en vertrouwen elkaar | |
| Alle leden van de LC zijn actief betrokken | |
| Er is commitment en ruimte op alle betrokken managementniveaus om te kunnen opereren | |
| Businessmodel/Supportfunctie - Ondersteuning in de vorm van middelen en structuren die nodig zijn om de activiteiten van de LC re realiseren | |
| <i>Kritieke succesfactoren door Ecorys</i> | <i>Aanvullende suggesties/formuleringen</i> |
| Door de bedrijfslogica die samen is gevonden voor de samenwerking, is de LC een win-win voor alle partijen. | |
| De communicatiefunctie is goed ingevuld: nieuwsbrief, e-mails aan bestuur (van topsectoren, subsidieprogramma's, subsidieregelingen, relevante koepels etc.) en anderen, waardoor iedereen op de hoogte en geëngageerd blijft | De LC ontsluit resultaten via relevante kanalen die gangbaar zijn in de sector/domein/regio. |
| Er is financieel commitment, ook in mensen | |
| We houden een 'learning history' bij om opgedane kennis te borgen | |
| Continuïteit maakt onderdeel uit van de bedrijfslogica zodat de duurzaamheid van de LC vanaf het begin is gewaarborgd | |

Bijlage 2 Uitnodiging



Learning Community Smart Maintenance Offshore Wind Noord Holland

*Menselijk kapitaal is een sleutelfactor van het topsectorenbeleid. Niet alleen sectoroverstijgende, generieke vaardigheden, maar ook specifieke skills moeten blijvend aan ontwikkeling onderhevig zijn. Voor de topsectoren staan **learning communities** (in allerlei vormen) centraal bij een leven lang ontwikkelen. In deze gemeenschappen werken onderwijs, bedrijfsleven, de overheid en andere publieke en private partners samen aan leren, werken en innoveren. Een integratie van de verschillende functies van leren - voorwaardelijk, reactief en proactief - in deze gemeenschappen maakt dat ze tegelijkertijd verschillende belangen dienen. Het kan dus gaan om leren om te kunnen werken, leren om het werk te kunnen blijven doen óf leren om innovaties in gang te zetten.*

Onderzoeksrapport Learning Communities, 2018 – 2022, Wat maakt dat het werkt?

Learning communities kunnen bijdragen in de ontwikkeling en verspreiding van innovatie, opleiding en opbouw van kennis en kunde. In deze zin kunnen LC's in hoge mate bijdragen aan de uitvoering van de MMIP's.

Uit de verkenning blijkt dat learning communities een belangrijke schakel zijn in het opbouwen én verspreiden van de benodigde kennis en kunde via initieel onderwijs, leven lang ontwikkelen en andere kanalen. Het is zaak om slimme strategieën te ontwikkelen om learning communities te bouwen. Alleen dan komen de missiegedreven innovatieagenda en de human capital agenda samen en ontstaat een situatie waarbij met voldoende capaciteit impact wordt gemaakt met de grootschalige uitrol van klimaatoplossingen (van een tiental gigawatts aan opgesteld vermogen van windturbineparken op de Noordzee tot honderduizenden woningen die verduurzaamd zijn) en reductie van broeikasgassen wordt gerealiseerd.

Learning communities voor MMIP's: een schakel voor versnelling en opschaling, Knol, Velzing, april 2019

UITNODIGING

De ontwikkelingen in offshore wind brengen veel economische kansen voor Noord Holland. De mate waarin hiervan kan worden geprofiteerd hangt vooral samen met de beschikbaarheid van voldoende professionals. Het staat vast dat de opleiding van professionals een gedeelde verantwoordelijkheid is van onderwijs, bedrijfsleven en overheden. Learning Communities (LC's) kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

Nevenstaande citaten maken duidelijk welk belang de Topsector Energie hecht aan Learning Communities (LC's). Inmiddels heeft de TSE een tool ontwikkeld aan de hand waarvan Learning Communities kunnen worden (door)ontwikkeld. Ondergetekende heeft opdracht gekregen om te bekijken in hoeverre deze tool effectief kan bijdragen aan de (door)ontwikkeling van LC's. In de regio Noord Holland bestaan al meerdere samenwerkingsverbanden rondom het thema offshore wind die mogelijk kunnen worden getypeerd als LC's. Samen met het AYOP organiseer ik een regionale bijeenkomst waarin we willen nagaan hoe de bestaande samenwerkingsverbanden functioneren, maar vooral ook met u willen nagaan hoe bestaande samenwerkingsverbanden mogelijk effectiever kunnen worden in het kader van de benutting van kansen die de groei van offshore wind biedt¹. We concentreren ons hierbij op het onderwerp 'smart maintenance'.

De opzet van de bijeenkomst en de lijst van genodigden treft u hieronder aan.

What's in it for YOU?

De bijeenkomst biedt een prima gelegenheid om te netwerken. Er worden immers vertegenwoordigers uitgenodigd van bedrijfsleven, onderwijs en overheden. Tegelijkertijd biedt de bijeenkomst mogelijkheden om ontwikkelingen in de regio te versnellen en met elkaar gericht en meer productief samen te werken. Op termijn biedt dit project de mogelijkheid om te leren van andere regio's.

De bijeenkomst vindt plaats op 24 september, Het Havengebouw | 13th Floor | De Ruijterkade 7 | 1013 AA Amsterdam. Inloop vanaf 13.30 uur. Het programma start om 13.45 uur.

We zouden u er graag bij willen hebben. Wilt u zich vóór 22 augustus aanmelden bij John Baken via emailadres baken@tki-windopzee.nl ?

We sturen u later een enquête(-link) per mail toe. Zou u zo vriendelijk willen zijn deze in te vullen, zodat we deze resultaten in de bijeenkomst kunnen gebruiken?

¹ Momenteel organiseer ik behalve in Noord Holland in twee andere regio's soortgelijke bijeenkomsten alle gepland in september 2019. Het idee is om na de drie bijeenkomsten in de verschillende regio's een plenaire bijeenkomst te organiseren in oktober 2019. Tijdens deze laatste bijeenkomst zullen de resultaten van de regionale bijeenkomsten worden gedeeld, maar zal vooral ook worden gesproken over de mogelijkheden om elkaar als regio's te ondersteunen bij de doorontwikkeling van LC's en bij de uitvoering van praktijkgericht onderzoek.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking en graag tot 24 september 2019!

Namens de Topsector Energie en AYOP

John Baken

Bijlage 1: Opzet bijeenkomst Learning Communities

Datum: 24 september 2019

Locatie: Het Havengebouw | 13th Floor | De Ruijterkade 7 | 1013 AA Amsterdam

13:30 Inloop

13:45 Opening en kennismaking

14:00 Toelichting op project door John Baken

14:15 Visie en stakeholders

Is er sprake van een gestructureerde LC met een duidelijke visie?
Wie zijn er partij in de LC?

15:15 Pauze

15:30 Wat doen we al?

16:00 De toegevoegde waarde voor onze 'business'

16:30 Hoe kan het beter?

Proces en werkafspraken

17:00 Sluiting

Bijlage 3 Verslag Bijeenkomst Learning Communities in Offshore Wind

Datum: vrijdag 15 november 2019

Locatie: TKI kantoor Utrecht, Arthur van Schendelstraat 500

Aanwezig vertegenwoordigers van

Topsector Energie (coördinator Human Capital Agenda), Platform Beta Techniek (PBT) en Katapult, TKI Wind op Zee, Zephyros, HZ UAS/CoE Water & Energy, AYOP, Techport, InHolland/Terra Technica, Eworks, NNOW/TCNN, Noorderpoort College.

Programma

10.00 opening en kennismaking

10.15 Inleiding Topsector Energie

10.30 Korte terugblik op de regionale bijeenkomsten

11.00 Ambities van lokale supply chains

11.30 Samenwerking, waaronder onderlinge uitwisseling van kennis en ervaring

11.45 Acties en afspraken

12.00 Sluiting en lunch

NB: In de middag volgde aansluitend de afsluitende bijeenkomst van CAREER

Inleiding Topsector Energie

Vanuit de Topsector Energie wordt voor de aanwezigen de nieuwe structuur van de topsector toegelicht, in kader van het missie-gedreven innovatiebeleid (MMIP's) en de koppeling met Human Capital Agenda. Het innovatiesysteem is nu meer gericht op de hogere TRL's (TRL= Technology Readiness Level, laagste TRL is fundamenteel onderzoek, hogere TRL gaan richting toegepast onderzoek en demonstratie). Kennisontwikkeling wordt nu meer gekoppeld aan beroepsonderwijs. Learning communities vormen een belangrijke pijler onder het Human Capital-beleid. In de tendersystematiek vanuit de TKI's zullen in de nabije toekomst aanbiedende consortia in de voorgestelde innovaties mede worden beoordeeld op elementen die rekening houden met tekorten op de arbeidsmarkt enerzijds en opleiding anderzijds. Bij dat laatste wordt nadrukkelijk inbegrepen het opzetten van learning communities.

De Topsector Energie raadt de HBO's aan aan te sluiten bij grotere consortia dan wel gezamenlijk één MMIP-aanvraag te doen.

Door de Topsector Energie is een inventarisatie gemaakt van de infrastructuur gekoppeld aan de MMIP's. Deze biedt aanknopingspunten voor de regionale spelers in de innovatieketen (waaronder dus ook de supply chains).

Van belang bij het opzetten van learning communities is de afbeelding die de mogelijkheden voor operationalisering van learning communities aangeeft. Platform Beta Technologie licht nog Katapult toe, een organisatie waarin meer dan 300 samenwerkingsverbanden van onderwijs en bedrijfsleven (CoE's, CIV's, fieldlabs etc.) zijn verenigd.

Terugblik op regionale bijeenkomsten en ambities supply chains

In de discussie die ontstaat n.a.v. de inleiding van Marsha en de terugblik op de regiobijeenkomsten komen de volgende zaken aan de orde:

- Bedrijven zien vaak het onderwijs als leverancier van stagiaires/afstudeerders (voor repeterend werk) en nog altijd te weinig als partner waarmee structureel kan worden gewerkt aan onderzoek en innovatie.
- In de AYOP regio is er een groot tekort aan uitstroom van technici uit het beroepsonderwijs. De windsector met zwaar concurreren met andere sectoren in de energietransitie en daarbuiten.
- Het valt niet mee om bedrijven te betrekken. In offshore wind is het lastig om asset owners aan tafel te krijgen. Matchmaking tussen leveranciers van technologie enerzijds en potentiële opdrachtgevers anderzijds is van groot belang.
- Het feit dat met name MKB een korte horizon heeft is een issue, gezien de lange looptijden van onderzoeken in TKI-verband.
- In het huidige economische klimaat is er een structureel tekort aan technisch personeel. De offshore wind sector moet zich realiseren dat zij zich moeten profileren tijdens de opleiding (en liefst zelfs al daarvoor). Anders verliest men de slag met concurrerende sectoren. Studenten, maar ook opleidingen kunnen kiezen welke sector men wenst te bedienen.
- Om opleidingen (denk aan een Associate Degree Onderhoud Wind) op te zetten is input van de sector noodzakelijk. Daar ontbreekt het nu nog aan. Anderzijds kan ook Smart Maintenance als kapstok worden gebruikt. Je leidt dan op voor een bredere scope, terwijl afgestudeerden voor de windsector aantrekkelijk kunnen zijn.
- Een fysieke plek kan zeer behulpzaam zijn bij het tot stand komen van de samenwerking met het bedrijfsleven.
- In Noord Nederland heeft de overplaatsing van het lectoraat Windenergie naar Hanze Hogeschool een boost gegeven aan de samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs.

Samenwerking

Vanuit de Topsector Energie wordt gewerkt aan meer betrokkenheid van het beroepsonderwijs bij innovatie in de energievoorziening. Eerder werden al aangrijpingspunten geschetst in het nieuwe missie-gedreven innovatiesysteem en kwam ook de nieuwe tendersystematiek aan de orde. Vanuit de TKI's zullen in 2020 bundels van samenhangende projecten worden aanbesteed. Het zou goed zijn als CoE's en CIV's of andere samenwerkingsverbanden eventueel georganiseerd vanuit de supply chains zich aansluiten bij consortia, die werken aan in te dienen voorstellen. Zephyros kan een mogelijkheid zijn. Vanuit Zephyros wordt momenteel gewerkt aan een voorstel op het gebied van

onderhoud offshore wind. Het AIRTuB project leert dat alleen al door het werken aan een voorstel connecties met andere consortia tot stand komen. Ook lectorenplatforms kunnen een goede mogelijkheid bieden om voorstellen in te dienen in samenwerking met het bedrijfsleven. Het is nu aan de aanwezigen om samenwerking te entameren. Voor wat betreft offshore wind bieden het CoE Water & Energy* en Zephyros** en mogelijk het lectorenplatform LEVE*** bieden hiertoe mogelijkheden. Steeds weer draait het om goede ideeën voor concrete projecten. In deze bijeenkomst is een goed beeld gegeven van het speelveld en de mogelijkheden voor operationalisering van LC's. Het is nu aan de verschillende betrokkenen om de verschillende mogelijkheden van samenwerking op te zoeken.

*Het CoE Water & Energy (ook stuurgroep lid van Zephyros) is met Scalda als onderaannemer een belangrijke partner in het AIRTuB project, waarvoor nu al aan spin off wordt gewerkt. Het AIRTuB zal ook de start vormen van een in Vlissingen op te zetten fieldlab. Verder werkt het CoE samen met Hanze Hogeschool en InHolland samen aan de uitbouw van het CoE en wordt gewerkt aan volgende projecten. In het kader van een Vlaams-Nederlandse samenwerking wordt op dit moment gewerkt aan onderzoeks- en onderwijsprogrammering op het vlak van systeemintegratie (inpassing van windenergie in de industrie).

** Behalve aan het AIRTuB project, waar naast een tiental bedrijven een drietal hogescholen bij zijn betrokken, werkt Zephyros aan diverse andere voorstellen. Daarnaast wil Zephyros een voorstel gaan indienen voor MMIP1 bij TKI WoZ op het gebied van onderhoud.

Voor meer informatie over AIRTuB zie <https://www.worldclassmaintenance.com/project/fieldlab-zephyros/>

*** In dit lectorenplatform zijn vele HBO's betrokken. Zie voor het onderzoeksagenda <https://specials.han.nl/sites/seece/actueel/documenten/LEVE-Onderzoeksagenda-2019.pdf>