N16

Selectie medewerkers van belang, een flexibele houding om klik te maken met studenten moet er zijn

Onder mijn niveau begonnen als praktijkbegeleider bij Zuydlab, daarna doorgegroeid naar coördinator en teamleider

Als teamleider veel samenwerking met andere teamleiders en veel overleg met diverse mensen; aansturing ong. 30 mensen en eind-verantwoordelijk voor de opleiding

Drie pluspunten:
Aanwezig in werkveld, tussen de bedrijven;
Laagdrempelig samenwerking met studenten
Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van de student (o..m. boost career courses)

Toekomst:
Alle studenten Applied Science mogelijk hier? Hopelijk wel over 10 jaar.
Versterken USP's.
Mensen die risico"s durven nemen blijven belangrijk.
Integrale opleiding met mbos, WO en hbo's zou ideaal zijnen dan hier op de campus.
Certificering is belangrijk, maar alleen in onderwijsomgeving?

Als onderzoeker aan een universiteit veel op pad voor onderzoek.
Allerleukste vond ik lesgeven en omdat hbo meer op samenwerking is gericht stapte ik over

In het begin was er geen echt concept, afhankelijk van opdrachten.
De transfer naar de campus heeft goed uitgepakt qua bekendheid en dus opdrachten
De lector zorgt voor opdrachten uit externe projecten

Hoe we studenten zouden begeleiden was gezamenlijke zoektocht.
Overnemen van student moest niet.
Samen werken aan een project maakt verhouding met student anders.

Beoordeling aan de hand van landelijke competenties met diverse niveaus.
Omvang variërend van 15 tot 30 credits.

Biomedische opleiding moet nog meer opdrachten binnenkrijgen
Investeren in helderheid over inspanningsverplicht ing i.p.v. resultaatverplichting
Verknopen met opleiding moet aandacht blijven vragen, ook voor Zuyd belangrijk

Belangrijk in de opdrachten is dat ze tot competentie-ontwikkeling leiden bij studenten.
Anders komen ze niet door een screening

Communities for Development: ervaren professional als coach en een niet inhoudelijk betrokken assessor voor de beoordeling.

N16 over haar ervaringen met CHILL[1]

Van oorsprong ben ik toxicoloog. Ik heb biologische gezondheidskunde in Maastricht gestudeerd, daarna een promotieonderzoek gedaan bij toxicologie. Vervolgens ben ik vanuit een postdocplek bij bio-informatica gestart op de UM. Dat was een hele nieuwe afdeling. Ik heb daar bijna vier jaar gewerkt maar op een gegeven moment kreeg ik kinderen, ik zat heel veel in het buitenland. Ik verzorgde daar ook een Europese cursus, gaf onderwijs en dat vond ik eigenlijk het allerleukste. Ik vind het verschil tussen universiteit en hbo heel groot. Mijn beeld is dat een universiteit heel erg individualistisch en concurrerend is. Er wordt heel erg gestuurd op publiceren. Een hbo is veel meer op samenwerken gericht. Dat past qua persoon veel beter bij mij.
Toen dacht ik, als ik les geef en dat stuk heel leuk vind, wat doe ik hier dan nog?

Eerste contactname met CHILL

Mijn eerste contactname met CHILL was eigenlijk mijn sollicitatie (januari 2007). Ik heb hiervoor tien jaar geleden in Maastricht onderzoek gedaan en op een gegeven wilde ik iets anders: ik wil les gaan geven op een Hbo en toen verscheen bij Zuyd Hogeschool een vacature voor praktijkbegeleider voor onderzoeksopdrachten en een gedeelte docenttaken. Dat was gekoppeld aan een pilot van Zuydlab, de voorloper van CHILL. Ik heb indirect gesolliciteerd. De functie was eigenlijk onder mijn niveau. Ik heb een gesprek gehad met N1 (directeur) en hij zag dat wel zitten. Dat was de tijd dat studenten op het lab in Heerlen nog onderzoek deden. Ik ben een van de eerste praktijkbegeleiders geweest en vanuit die rol heel snel doorgegroeid naar coördinator en uiteindelijk teamleider binnen Zuyd.

Van drie losse opleiding naar een brede bachelor Applied Science.

In die tijd hadden we nog drie losse opleidingen, chemie, chemische technologie, biologie en medisch laboratoriumonderzoek (BML). Ik begeleidde toen die laatste groep studenten biologie- en medisch labonderzoek. In 2015 zijn die drie opleidingen de brede bachelor Applied Science geworden bestaande uit vier afstudeerrichtingen. De drie losse opleidingen zijn nog wel zichtbaar maar meer verknoopt met elkaar. Die grenzen zijn niet meer zo strak.

Het onderwijsconcept CHILL

Uitgaan van bedrijfsopdrachten
Indertijd was er nog niet echt een concept. Als je geluk had, had je een opdracht vanuit het werkveld. In het begin was het heel moeilijk om opdrachten te krijgen terwijl we nu opdrachten genoeg hebben. Ik ben ook voorzitter van het landelijk overleg binnen het domein applied science (vijftien hogescholen). Geleidelijk zijn steeds meer opdrachten binnen gekomen. Dat had te maken met toename naamsbekendheid, de

[1] N16 was 6 september 2018 aan het woord. Haar naam werd in andere gesprekken genoemd als betrokkene bij de gebeurtenissen die uitmondden in de wording van CHILL. Reflecties van N16 over de gebeurtenissen staan in cursief.

mond-tot- mondreclame. Daarnaast hebben we een aantal business developers die echt de markt ingaan en uitleggen wat we doen, hoe we het doen.

Transfer naar de Campus
Ik ben ervan overtuigd dat de transfer naar de campus hier ook positief aan heeft bijgedragen. Ik weet niet meer precies wanneer wij naar de campus zijn verhuisd. We hebben eerst in een klein e-gebouwtje gezeten, niet hier in Centercourt, waar we eigenlijk CHILL werden. Door de aanwezigheid op de campus krijg je toch ook bekendheid op de campus en dan komen de opdrachten ook makkelijker omdat die andere bedrijven er omheen zitten.

Aanwezigheid lector
We hebben een lector binnen CHILL, N6, die ook voor externe projecten zorgt die we zelf binnenhalen. Dus het is niet alleen het mkb, dat de vraag neerlegt, maar ook eigen funding.

Screening van de opdrachten in relatie tot opleidingsprofiel studenten
Die business developers gaan in eerste instantie op gesprek en schatten in of een opdracht wel/niet past. Op een gegeven moment heb je met bedrijven een bepaalde relatie opgebouwd en hebben zij een beeld verkregen welke vragen zij wel/niet kunnen indienen. Dat is eigenlijk hetzelfde met een stage en afstuderen. De opleiding bepaalt of een student middels die opdracht kan werken aan zijn competenties. Dat gebeurt hier ook. Soms krijgen we opdrachten die meer productiegericht zijn en geschikter voor het Mbo. Deze studenten zijn hier ook aanwezig. Uitgangspunt is dat studenten altijd moeten kunnen werken aan hun competentieontwikkeling en die competenties zijn landelijk vastgelegd.

Het begeleiden van studenten: een gezamenlijke zoektocht
Ik heb uiteindelijk maar een of twee jaar studenten begeleid. Ik vond dat in het begin heel spannend, want als docent zijnde wil je toch dat het gaat lukken. Je bent geneigd om het over te nemen. Je steekt er stiekem ook meer tijd in dan je ervoor krijgt. Het maakt het ook heel leuk om echt samen met die studenten op zoek te gaan. Dat vind ik het mooie: die student weet ook niet wat er uitkomt. Voor een project dat in jaar 1 en 2 wordt gedraaid weten wij precies wat studenten moeten doen, waar ze uitkomen, er zitten wel variaties in, je kunt daar heel erg in sturen en hier niet. Je krijgt hierdoor een andere relatie met de studenten. Dat is kenmerkend voor CHILL: hier zitten studenten, docenten samen aan een tafel, dat wordt meer één. Bij CHILL spreek je elkaar ook met de voornaam aan, dat vind ik ook wel grappig. In Heerlen is het gewoon nog 'mevrouw' met achternaam en hier is het gewoon de voornaam. Dat komt ook doordat je ook op een andere manier samenwerkt.

Community for development concept
Dat is ons community for development concept waarbij een opdrachtgever een vraag neerlegt. We bouwen daar een community omheen van: een ervaren professional, iemand die veel op het lab is, die ook de techniek op het lab kent en die de studenten de dagdagelijkse begeleiding kan geven; een coach, dat is meestal een gepromoveerd ie-

mand. Dat zijn bij ons meestal de docent-onderzoekers, dus mensen die ook zelf verstand hebben van onderzoek; een assessor, iemand die ook beoordeelt of een student wel aan zijn competenties gewerkt heeft. Dus hij beoordeelt niet of het juiste product geleverd wordt, dat is niet zijn taak. Hij beoordeelt natuurlijk ook wel zo'n samenwerking in zijn community, dus hij gaat daar ook mee in gesprek, maar hij is er ook om te kijken of die student voldoet aan de eisen die we hebben.

In de meeste gevallen hebben wij meerdere communities en coach A is assessor bij community B en zo schuiven we dat door. Dus dan ben je inhoudelijk niet betrokken geweest, maar je weet wel hoe je onderzoek doet., Dat hoeft niet in dezelfde richting te zijn. Zoals reeds gesteld hebben we vier afstudeerrichtingen. Het kan best zijn dat een coach van Material Science assessor is bij Biomedical Science, want hij hoeft niet de inhoud te beoordelen. De inhoud wordt afgedekt binnen die community.

Een community bestaat idealiter uit drie studenten (soms twee afhankelijk van de grootte van de opdracht), een coach en een ervaren professional. We hebben ongeveer 60 studenten. Die communities hoeven echter niet op hetzelfde moment te starten. We hebben twee belangrijke startmomenten (september en februari) waarbij we kick-off bijeenkomsten hebben, een soort CHILL-introductieweek, waaraan ook bedrijven meedoen. Soms begint een student ook weleens tussentijds.

Het beoordelingstraject
De assessor gaat in gesprek met de gehele community. Zo'n gesprek vindt ook samen plaats, dat is niet alleen de student, maar dat vindt met die community plaats. De beoordeling van de inhoud wordt medebepaald door de opdrachtgever: voldoe je aan de eis die ik had. Inhoudelijk hebben we de ervaren professional en de coach eraan gekoppeld. En de assessor die beoordeelt eigenlijk het traject. Net zoals ook weer een stage en een afstuderen, een student plaats je in een bedrijf, daar zorgen ze voor de inhoudelijke begeleiding en school zorgt wel voor het assessment, voldoet het verslag aan de eisen, hebben ze zich aan de richtlijn gehouden?

Landelijk vastgestelde competenties

We hebben landelijk zeven vastgestelde competenties: drie hoofdcompetenties (onderzoeken, experimenteren, zelfsturing). Voor die competenties hebben wij beoordelingsformulieren opgesteld. Daar zitten drie niveaus in, niveau 1 ronden ze af na jaar 1, na de propedeuse. Niveau 2 ronden ze af na de stage, dat is eigenlijk halverwege jaar 3, en niveau 3 ronden ze af na het afstuderen. De minor wat we hier doen noemen we ook wel het leren naar niveau 3. Dus het hangt tussen 2 en 3 in. Maar die beoordelingsformulieren zijn opgesteld vanuit rubrics zodat voor studenten bij ieder assessment helder is waar ze aan moeten voldoen.

Onderwijsprogramma
We hebben ons programma als volgt ingericht:
we hebben de onderzoeksminor. Studenten kunnen kiezen voor vijftien of dertig studiepunten (een enkele of een dubbele minor). Als ze kiezen voor een enkele minor moeten ze die andere vijftien credits bij een kies op maat minor of iets anders halen.

Daarnaast hebben ze ook nog vijftien credits verplicht onderwijs. Dat geven wij hier en dat hoeft niet gekoppeld te zijn aan het onderzoek. Het kan wel zijn dat vanuit de opdracht de studenten een nieuw apparaat moeten gebruiken. Dan worden er workshops ingericht of bij ons of op het bedrijf zelf. Dus de lessen zijn eigenlijk een verplicht stuk nog uit de major.
Body of Knowledge/Body of Skills (landelijk vastgesteld): In jaar 1 en 2 aparte onderwijsmodules, specifiek voor afstudeerrichtingen.

Studenten moeten een bepaalde basiskennis hebben want we zijn een brede opleiding. Bij een minor plaatsen we ook vaak studenten van verschillende afstudeerrichtingen bij elkaar en zij leren van elkaar. Ze krijgen het diploma Applied Science, op het supplement staat hun afstudeerrichting

Mijn teamleidersrol

Mijn opleiding valt binnen de faculteit bèta, waar we de opleiding Engineering, Environment en Applied Science hebben. We hebben drie teamleiders en we werken veel samen hoe we bv. minoren / modules kunnen inrichten. Mijn dagelijkse werk is het aansturen van ongeveer dertig mensen samen met een lector. N6 is de lector die meer het onderzoeksdeel aanstuurt. Hij zorgde ook samen met de business developers dat de juiste onderzoeksvragen binnenkomen. Ik ben eigenlijk eindverantwoordelijk voor de opleiding. Dus ik zeg weleens, ik ben teamleider en hoofd opleiding.
Geen enkele dag is voor mij hetzelfde, ik heb heel veel overleg, gewoon ook teammeetings waar we over onderzoek praten, opleidingsvergaderingen, maar ook gewoon het HRdeel van ongeveer dertig mensen: ervaren professionals, coaches, docenten, lab ondersteuners. Dat doe ik op 2 locaties: leerjaar 1 en 2 in Heerlen, jaar 3 en 4 op dit terrein. We hebben docent-onderzoekers bij de opleiding. Ik merk dat de meeste docenten op een gegeven moment een keuze maken: grotendeels docent of grotendeels onderzoeker

De drie belangrijkste pluspunten van CHILL

De aanwezigheid in het werkveld, dus echt de locatie. Ik bedoel niet de mooie labs, het kon wat mij betreft in elk willekeurig lab. De aanwezigheid op een bedrijvencampus waar je ook zichtbaar bent voor die bedrijven, dat is een grote pré, het netwerk met de opdrachtgevers. Dat is het mooie, dat CHILL ook een samenwerking is. Niet alleen vanuit Zuyd ontstaan, maar dat er ook echt bedrijven in zitten
Het laagdrempelige samenwerken met de studenten. De relatie tussen docent en student is meer op basis van gelijkwaardigheid en de hiërarchie tussen student en docent is veel meer losgelaten. De beoordelende functie is losgekoppeld van de coach binnen zo'n community. Wij mogen vanuit de examencommissie ook geen tentamens afnemen bij CHILL omdat dit geen onderwijsinstelling is. Toetsing vindt plaats in Heerlen.
Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de student. We hebben ook een aantal boost career courses, We hebben een groepje studenten die aan een excellentieprogramma deelnemen. Binnen het excellentieprogramma wordt een event georganiseerd. De excellente studenten krijgen hier een rol in. Ze mogen solliciteren naar zo'n rol.

Maak maar eens een filmpje, wie ben ik en waarom? De wijze waarop zij zichzelf presenteren, geeft heel veel info over de eigenheid van zo'n persoon. Dat bespreek je dan met elkaar. Hier zitten wij ook samen met studenten aan de koffie en dan dienen zij zich ook te bedenken hoe gedraag ik me. Dat vind ik basale dingen die ook op een werkplek essentieel zijn.

Aandachtspunten CHILL

We hebben vier afstudeerrichtingen. Een afstudeerrichting (de biomedische kant) heeft aandacht nodig omdat voor deze tak het moeilijker is om opdrachten te verkrijgen. We hebben weliswaar veel contacten met de universiteit Maastricht waar veel research plaatsvindt. Studenten vragen, waarom zitten we niet in Maastricht? Waarom zitten we dan in Geleen? Om ze dat meer duidelijk te maken, dat gaat steeds beter, maar dat blijft aandacht nodig hebben. Opdrachten moeten bij ons ook betaald worden en de universiteit betaalt dat niet. Echter er is sprake van een stijgende lijn. Alle studenten hebben de laatste jaren wel een opdracht verkregen.
Wij gaan een inspanningsverplichting aan, geen resultaatverplichting met bedrijven/opdrachtgevers. Dat wordt aan de voorkant heel duidelijk vermeld. Het mooie is dat bedrijven ook inzien, die studenten hebben wij dadelijk nodig in ons bedrijf. Dus wij moeten daarin ook mee investeren.
De verknoping CHILL met de opleiding moet gewaarborgd blijven. Dat is nu erg persoonsafhankelijk, sterk ook vertegenwoordigd door onze lector (grondlegger van Zuydlab). Als die personen weggaan, er moet continuïteit blijven. Je moet een beetje een Zuydhart hebben als je in CHILL zit en je moet een CHILL-hart hebben. Daarom hebben wij een STAK die al die belangen van die verschillende partijen behartigen en gelijk verdeeld blijven. Stel dat het belang van SABIC of DSM groter wordt en zij specifieke opdrachten in CHILL willen. Dan heeft de opleiding een probleem want wij hebben de vier richtingen te bedienen. Wij hebben elkaar gewoon nodig. CHILL heeft Zuyd nodig en Zuyd heeft CHILL nodig.

Selectiecriteria medewerkers CHILL
De meeste docenten die wij aannemen hebben minimaal een master, bij voorkeur gepromoveerd. Zij hebben zelf ervaring met onderzoek. Daarnaast moeten ze een klik kunnen maken met studenten. We hebben weleens vakinhoudelijke mensen met een supersterk CV bij wie tijdens het sollicitatiegesprek binnen vijf minuten blijkt dat zij die klik met de studenten waarschijnlijk niet kunnen maken. Die flexibele houding is belangrijk: Hier gebeurt het niet altijd zoals je denkt dat het moet gebeuren. Als je heel star bent, dan pas je ook niet bij de opleiding en bij CHILL.

Toekomstverwachting CHILL
De manier waarop we nu werken gaat hartstikke mooi. Ik hoop dat CHILL de kennisgenerator gaat zijn. Dus: als je iets wil met studenten, een innovatief idee hebt, je bij CHILL moet zijn. Die hele PR staat nu heel stevig in de stijgers.
Ik zie de toekomst heel positief. Vanaf september 2019, als je bij de gate aankwam zijn ze twee nieuwe gebouwen aan het maken, ga ik met mijn eerste- en tweedejaars in de

praktijk. We zijn in gesprek met de provincie. Dat is grotendeels goed gekeurd. Ons ideaalbeeld: we zitten volledig hier.

N21 onderschreef dat volledig, met de komst van P1 zijn er nog extra vragen ontstaan. Hij is meer financieel gedreven. Daarom is nu gekozen voor het hybride model. Dat we wel met alle praktijk van de opleiding hier zitten, maar theorie uit jaar 1, 2 moet voorlopig in Heerlen blijven. Dat vind ik heel jammer, ik had liever met de hele opleiding hier gezeten. Docenten geven ook aan dan zitten we ten minste op een locatie.

CHILL is heel erg uniek in Nederland. In zo'n landelijk overleg verbaas ik me af en toe hoe andere scholen het nog niet geregeld hebben. Van de andere kant drukt dat ook weer mooi uit van, wow, we hebben toch wel iets moois met CHILL. We hebben vanmiddag toevallig ook nog een gesprek met een extern marketingbureau om te kijken hoe kunnen wij onze USP sterker maken en aan bovenregionale werving doen. Een kenmerk van onze hbo studenten is dat ze meestal regionaal kiezen.

In het "wordingsproces van CHILL" heb je enthousiaste mensen nodig, mensen die hun nek durven uit te steken, anders durven te zijn. Natuurlijk heb je financiering nodig. Je hebt geluk nodig, geluk dwing je af en dat regel je ook zelf, door subsidieaanvragen te schrijven. Dan moet je gewoon hebben. Dan moet je het van de mensen hebben die ook anders durven te zijn, het is toch een risico geweest. Ik vond dat heel leuk, niet ieder jaar hetzelfde en laten we eens wat anders doen, maar je hebt wel de mensen nodig die met je meewillen en dan groeit dat vanzelf, dan krijg je zo'n olievlek.

De nieuwe Zuyd strategie gaat eraan komen, dus dat weten we sowieso niet. Als ik naar de opleiding kijk hoop ik heel erg dat die over tien jaar volledig hier zit, uniek is in Nederland en ook bovenregionale aantrekkingskracht heeft. Wat mijn eigen rol daarin is, weet ik niet Ik hoop ook dat wij dan veel sterker verknoopt zijn met het mbo. Het mbo Leeuwenborgh zit in Sittard, waarom zit die opleiding ook niet dadelijk volledig hier?

Eigenlijk wil je iets in het chemische domein in de breedste zin van het woord: Applied Science domein. In die samenwerking moet je Leeuwenborgh, Zuyd, UM betrekken en dan wordt je een eigen eenheid. Dat zou mijn droombeeld zijn voor de opleiding.
Dus voor Applied Science zeg ik, dat hogeschool gebouw heb ik niet meer nodig. Laat me in het werkveld met de hele opleiding zitten. Dat zie ik voor de zorg opleidingen ook gebeuren, daar zie ik heel grote kansen en voor de andere domeinen denk ik ook, maar dat weet ik niet.

Je houdt je CROHO (registratie). Ik denk dat je landelijk veel meer de afstemming moet zoeken, wat ik met mijn opleiding nu al doe. Ik moet nu afstemmen met mensen binnen Zuyd, terwijl ik denk, ik heb veel meer aan de afstemming landelijk, want daar bepaal je de norm. Er moet iets blijven, moet het dan een CROHO zijn? Maar er moet iets blijven wat certificeert en ook docenten. Heet het dan een docent of ben je dan de medewerker in een bedrijf die een dag in de week een docentrol erbij gaat krijgen? Zoiets zie ik veel meer gebeuren. Ik denk dat de studenten dat veel leuker vinden. Want daar kiezen ze voor. Wij zeggen weleens, als studenten op stage zijn geweest zijn dat zo'n andere studenten als ze terugkomen. Dan denk ik waarom gaan ze eigenlijk pas in

jaar 3 op stage. Ik weet waarom, veiligheid en ze moeten vaardig zijn, dat blijft een worsteling. En dan zie je ook dat zij niet in die typische studentrol terugvallen, ik ben student, vertel het me maar.

Sittard-Geleen, september 2018

N16