N1
N2
N3 (in zwart)
N4
N5
N6
N7
N9
N10
N12
N13
N14
N15
N16
N17
N20

Reorganisatie hogeschool
Financieel
tekort
Eerdere werkervaring

Tijd →

Al werkende ontstond idee van Zuydlab, in een soort abonnementsmodel
Lectoraat ondersteunde dit
Klein groepje ging daarin voorop

2005
Overstap universiteit naar Zuyd
In samenwerking met UM idee onderzoeksteams ontwikkeld

We doen mee aan lab vanwege de goede relatie
We lenen apparatuur uit om onderzoek mogelijk te maken

Inzet werk-loze PhD

2009
vertrek bij UM

2004
Werving opdrachten
Real life **onderwijs**
Werklab
Legitimatie op HR- en didactische gronden, en werkveldcommissie

ZUYDLAB

Los van lectoraat
Werving nieuwe ***passende*** collega's
Aangaan sponsorships

Tal van roosterperikelen
Opdrachten aansluiten bij expertise docenten

Capaciteitsproblemen,
Chemelot biedt uitkomst
Huisvesting in oud gebouw
Slecht bereikbaar

Allianties

2007
De nodige sponsors
Groeiende omzet
RAAK-projecten

RAAK-project

Ervaring met Duitse deeltijdstudenten helpt.
Roosterperikelen

Ruimte creëren in curriculum
Geleidelijke groei opdrachten

Provinciaal convenant voor scheppen banen o.m. n.a.v. forse reorganisatie bij DSM
Chemelot Campus b.v. was initiatief daarvoor

Via bestaande netwerken opdrachten binnenhalen

Studenten meer onderzoek kunnen laten doen

Crisis heeft geholpen, plannen ontstonden om campus te ontwikkelen, maar werden ook weer on hold gezet.

Vanuit postdoc naar hbo naar Zuydlab als praktijkbegeleider

Inlooplab op campus, waar Zuyd gebruik van ging maken, echter te duur bleek voor Zuyd

Huur mogelijk dankzij steun CVB

Stevige lobby in Den Haag door meerdere mensen

PABO-jaren oog voor: sociale kant organisatie pedagogische inrichting communities of practice

Retour techniek:
Call **voor** CoE
Evaluatie Zuydlab
Ontwikkeling communities for development (CfD)

Ander idee over onderwijs en andere relatie docent - student

Reorganisatie tot faculteit Béta
CoE samen met anderen bood meer mogelijkheden voor faciliteiten

Projectleider i.p.v. docent

Maatschappelijke druk om met Pieken in de Delta mee te doen
Meegewerkt aan opstellen Call voor CoE en CIV
Aanwezigheid Zuydlab biedt basis/springplank

2011
Gevraagd en benoemd als kwartiermaker van toegekend CoE ***en CIV***

Om CoE (later CHILL) te laten slagen waren toegewijde mensen nodig, o.m. de kwartiermaker

2011
Met CoP's gestart in het primair onderwijs,
In meer sectoren via symposia verspreid
Samen ***CfD's*** bedacht
CHILL meer op productinnovatie

Vond concept interessant vanuit betrokkenheid bij stages en stapte in vanuit bedrijf
Proces bleek erg ingewikkeld, te veel stakeholders

Ging allemaal niet vanzelf, stampij maken soms nodig
Wennen aan resultaatverplichtingen
Ondernemende voortrekkers waren belangrijk

Voortzetting loopbaan met nadruk op inhoud

Investeringen kunnen doen ingewikkeld
Juridische structuur noodzakelijk: **STAK**
BTW-perikelen
Nakomen verplichtingen door partners niet vanzelfsprekend
Betrekken UM belangrijk

Door reorganisatie werd teamleider meer manager
Daardoor van teamleider projectleider van onderzoeksprojecten
SIA-RAAK en Europees project bieden financiering

Inbreng gehad in de ontwikkeling van de CoP's/ CfD's
Teamleren had mijn belangstelling (promotie)
De lerende driehoek die bij de PABO was ontwikkeld bij CHILL

Meegewerkt aan ontwikkeling concept, uitmondend in CfD's
Als teamleider voortdurend in overleg over medewerkers, afstemming, studenten

Betrokkenheid bij de regio maakte dat ik vanuit bedrijf bij CHILL wilde werken
Bracht netwerk uit bedrijf mee dat nodig was
Cultuurverschillen partners groot, bij elkaar brengen is complex
Tal van lastige zaken zoals BTW en salarisverschillen

Een van eerste acties was om betere locatie te krijgen
Centre Court nu is prachtig
Champagnemomentje bij nieuwe partners werkt goed

Communities werken samen aan innovatie met resultaat
Rollen docent sterk veranderd, onder meer bij toetsing

2012
Naam: CHIIL en ***BV***

Start ***moeizaam*** vanwege noodzaak orderportefeuille uit bedrijven, maar nu veel zekerder mede vanuit bedrijfsbelang om in de toekomst medewerkers te vinden

We zijn een bedrijfje met taakverdelingen en omzet
Stap voor stap gegroeid

CHILL ging pas leven toen mbo-studenten universiteitsstudenten begeleidden
Verschillen in financiële mogelijkheden, deskundigheid en kwalificatiebehoefte maken mbo-insteek veel meer organisatorisch
Rooster-technische en begeleiding perikelen

CHILL is pragmatische oplossing voor keuzedelen in het mbo. Medewerkers CHILL vullen dat in

ERVARINGEN

- Verzet tegen verandering - Meubels uit container moeten halen - Geluk dat collega's met pensioen gingen - Stimulans directeur belangrijk - Ondersteuning door CVB belangrijk – Betrekken mbo en universiteit goede zaak, samenwerken met universiteit niet vanzelfsprekend – Overbruggen cultuurverschillen – Hoge verwachtingen, ongeduld over resultaat – Gebrek aan durf bij meerdere partijen/mensen – Trots – **Fantastisch, ook door professionele uitstraling** – **Studenten van jongetje tot man – Intensief werk op veel fronten – Transfer opleiding naar campus zeer belangrijk – Wow, landelijk gezien hebben we iets moois**

EFFECTEN

- Trots op resultaat en omzet - Functieverandering voor oude docenten – Inzet van iedereen - Iets moois dat tastenderwijs zich ontwikkelt - Integratie met bedrijfsleven succesvol - Mensen gaan mee – Groeiend enthousiasme hield me overeind – **We worden serieuzer genomen door universiteit als onderzoekers – Onderwijs veel meer geflexibiliseerd – Samenwerken aan innovatie met resultaat** – Hoger rendement onderwijs – Leren van elkaar: bedrijfsmatigheid voor onderwijs en student, creativiteit en onbevangenheid voor bedrijfsleven – Dat CHILL er is maakt dat (grote) bedrijven naar de campus komen – Je ziet andere verhoudingen tussen student en docent ontstaan – Studenten komen er anders uit, stellen zich niet meer als afhankelijke op

BESCHOUWINGEN

- Zorg om verzakelijking – Kan men op eigen benen staan? – Samenwerking is cruciaal – (Didactische) voortrekkers zijn onontbeerlijk – Veel dynamiek met nodige stress – Meer kans op de arbeidsmarkt voor studenten? – Niet gedacht dat zoiets groots kon – Krijgen we voldoende opdrachten? We zijn CHILLERS geworden – Wordt de afstand met Zuyd te groot? – Volhouden en overtuiging belangrijk – Het spreekt de motivatie aan – Investeren in innovatief werken – Toeval/geluk en mensen spelen grote rol – Andere locatie is voornaam – Matchen onderwijswereld/beleid en CHILL is moeilijk – **Heeft Zuyd nog bestaansrecht straks? – Opleiden gaat het om, CHILL geen doel op zich – Aantonen wat het oplevert** – Anders dan bedrijfsleven moet je bij hoogopgeleiden op eieren lopen – Stoute mensen zijn nodig – **Financiering blijft kritisch punt, subsidies door overheid en via onderwijs blijven nodig – Verbreding naar Euregio en verder biedt kansen – Opleidingsgrenzen zullen minder worden** – Mogelijk breekt er weer nieuwe periode aan die om ander soort leiderschap vraagt na het pionieren en stabiliseren – Voortdurend alert blijven op verschillende culturen van betrokken partners – Samenwerken impliceerde vele politieke belangen waarvan de eerste directeur van CHILL slachtoffer werd – Voortdurend onderhoud is nodig en blijvende aandacht voor positionering – En natuurlijk: de tijd zat mee – **Start tegenwoordige stagiaires en studenten is veranderd, veel meer screening – Werken ook aan echte projecten – Meer aandacht voor exposure nodig – Runnen als een bedrijf is nodig voor voortbestaan, maar hoe doe je dan onderwijs niet tekort? – Vooral op gebied van persoonsvorming is onderwijs belangrijk, zeker in de toekomst – Redt CHILL het als meerdere medewerkers in dienst ervan komen? – Willen de goede mensen wel komen als ze in salaris inleveren? – Netwerk blijft belangrijk – Aandacht voor samenwerking met de universiteit – De verknoping van onderwijs met CHILL moet gewaarborgd blijven – Nieuwe medewerkers moeten passen bij CHILL - In wordingproces zijn enthousiaste mensen nodig die iets durven – Voor mijn opleiding heb ik het schoolgebouw niet meer nodig – Concept CHILL kan veel breder worden ingezet – CHILL/CIV was lange tijd iets van bestuur en management, was niet in te passen – Wat wil het management met CHILL in de toekomst (die een fusie kent), wordt er belang aan toegekend? Moetg een hobby van iemand zijn. - Kansen om brug naar beroepspraktijk te slaan.** – *We zijn op afstand van hogeschool geraakt, doen daarom zelf meer bijv. teambuilding – Informeel kan minder, we moeten professionaliseren – We trainen ook binnenkomende studenten op soft skills – Mee studenten zullen komen en de school is wellicht alleen nog voor diploma-registratie.*