N17

Aanvankelijke ideeën kregen om financiële redenen geen steun van onze directeur. Tegenwoordig is CHILL voor ons een entiteit met eigen manier van werken

Als docent procestechniek ben ik betrokken. Als opvolger van een collega die bij CIV betrokken was

Tussen de bestuurlijke ideeën en de werkvloer bestaat nogal verschil. CHILL paste in curriculum van Zuyd, echter voor ons was het meer een kwestie van verkennen van apparatuur met een kleine groep studenten.

Met een opdracht waar een student van ons mee aan de slag kon, ging CHILL leven. V.w. de internationale studenten kreeg het onderdeel begeleiden van medewerkers een praktische invulling voor onze studenten.

Vanf 2015 kregen we helder waar CHILL voor stond en konden we onze plek waarmaken. Maar inpassen is moeilijk. We hebben niet de middelen voor Communities for Development, en we hebben niet de deskundigheid in huis. Onze kerntaken zijn anders, CHILL was voor ons vooral een practicum. En een plek waar organisatorische zaken geoefend kunnen worden.

We waken er voor om de student ook als medewerker mee te laten doen, ze mee te laten werken, samen te laten werken aan authentiek opdrachten

Wij staan in voor het opleidingsgedeelte. Voor proces-begeleiding en beoordeling. Het technisch-inhoudelijke zit bij anderen. Ik registreer en observeer of studenten aan de leerdoelen werken. En ben betrokken bij andere klussen binnen CHILL

De groei zorgde voor praktische problemen: meer opdrachten nodig, roosterproblemen omdat het beter was als studenten vaker en langer aan een project konden doorwerken.

Nu zijn we met 35 studenten aanwezig, vooral gevoed door de grote vraag naar operators

De dynamiek is groot, soms is er onvoldoende aandacht voor studenten

Vanaf 2019 wordt technisch-inhoudelijke betrokkenheid groter v.w. introductie keuzedeel kunsstof in het curriculum. Dit is gekozen omdat CHILL er was.

Hoeveel aandacht krijgt CHILL vanuit mbo s? We zijn maar klein onderdeeltje, risico vanl eenmans-hobby

Kansen zoeken in de omgeving, meer bruggen met beroepsprak-tijk slaan die hier om de hoek staat

N17: CHILL van toen tot nu

“Ik ben sinds april 2014 (schooljaar 2013-2014) als docent procestechniek betrokken bij CHILL. Voor die tijd heeft een collega aan een project gewerkt ‘het Centrum Innovatief Vakmanschap’ (CIV), de voorloper van CHILL. CHILL was voor mij toen nog onbekend. Er werd veel over gesproken, maar er werd nooit iets concreets gedaan. Vanaf 2014 werd er gepropageerd om daar onderwijs te laten plaatsvinden.

Op een gegeven moment hadden we ideeën om er iets concreets te gaan doen, maar dat werd toen tegen gehouden door de directeur. Dit had, bleek later, financiële redenen. Toen we op een gegeven moment wel groen licht hadden, zijn we erheen gegaan. CHILL, niemand wist wat het was, is voor ons echt een entiteit met zijn eigen normen en waarden en manier van werken geworden.

Er bestaat een soort scheiding tussen management en bestuur met allerlei grote ideeën, subsidieaanvragen aan de ene kant en aan de andere kant mensen van de werkvloer toen wij bij CHILL kwamen. Dit resulteerde in gebrek aan context en opdracht vanuit het management. Zuyd was al langer betrokken, zij deden er materialenonderzoek. Onderzoek doen paste in het curriculum bij Zuyd, maar binnen het curriculum procestechniek was onderzoek doen niet echt aan de orde. We hadden toen bedacht dat het zou kunnen passen in het vierde jaar, waar studenten een practicum moesten doen. Dit practicum had raakvlakken met onderzoek vaardigheden. Echter, in eerste instantie waren we met name bezig om CHILL en de beschikbare apparatuur te verkennen. De beschikbare apparatuur was beperkt in het begin en CHILL was nog klein, veel kleiner dan nu. CHILL zelf had nog nauwelijks opdrachten van derden. Wij hadden in eerste instantie maar een kleine groep, van ongeveer 12 studenten, bij CHILL. Dat was de enige groep die we hiervoor geschikt achtte.

Het schooljaar daarna was er toevallig een opdracht waaraan studenten gewerkt hebben. Bij die opdracht moesten mbo studenten studenten van de universiteit begeleiden bij het bedienen van apparatuur. Deze coaching was een onderdeel van het curriculum en kon daardoor ook beoordeeld worden. Toen is CHILL bij ons gaan ‘leven’, in eerste instantie dus op een enkel curriculumonderdeel, De studenten van universiteiten die bij CHILL werkzaam waren kwamen uit allerlei landen, dus onze studenten moesten in het Engels uitleg geven over de apparatuur. Begeleiden van medewerkers was een onderdeel van het curriculum, echter we wisten dat dat werkproces een zwak onderdeel was in onze opleiding. In de beroepspraktijk lukte het tot dan toe niet om het aan te bieden. In de setting van CHILL konden we dat wel doen. Het was dus een win-win situatie: het paste in het curriculum en kon daarmee ook gefinancierd worden, want de uren die we aan begeleiding investeerden, allemaal practicum-uren, die stonden toch al op het rooster.

Eigenlijk een jaar later zijn we uiteindelijk met mensen van CHILL om de tafel gaan zitten. Toen is het businessplan besproken. CHILL was geboren binnen een plan dat op bestuurlijk niveau is vastgesteld, de besturen waren aandeelhouders van CHILL.

Dus volgens mij heb ik in 2015 voor het eerst de betreffende papieren gezien, toen werd duidelijk binnen welke context we eigenlijk moesten werken. We voerden gelukkig activiteiten uit die pasten binnen het concept. Hierna hebben we meer nadrukkelijk gekeken op welke manier we het concept nog meer konden waarmaken, met werken binnen authentieke opdrachten aan de ene kant, en het curriculum aan de andere kant. Ons idee was om het bestaande curriculum in stand te houden zodat we het konden financieren en begeleiding konden bieden, in tegenstelling tot andere settings. Vanuit Zuyd kwamen er vaak stagiaires, of studenten die minoren volgden, of studenten die kwamen afstuderen. Zuyd had het concept communities for development neergezet, wat een leuk concept is, maar niet geschikt voor een *groep* studenten. Onze opleiding kan de begeleiding in communities for development niet financieren. Bij onze stagebegeleiding wordt er bijvoorbeeld, normaal gesproken, in een half jaar drie bezoekjes afgelegd: twee begeleidingsbezoeken en een examen. Dat is veel te weinig bij communities for development. Daarnaast zou het toeval zijn geweest als we deskundigheid hadden kunnen bieden op het gebied van inhoud. Daar hadden we gewoon de mensen niet voor. In tegenstelling tot Zuyd, die daar wel op ingesteld was. Communities for development zijn meer op individueel niveau; een student, een deskundige en een docent. Echter, om zo te werken dat past niet bij onze opleidingsdoelstelling. Wij hebben drie kerntaken in de opleiding; de eerste kerntaak is het bewaken en besturen van een fabriek, maar dit past niet echt binnen CHILL. Het tweede onderdeel houdt in organisatorische zaken, je werk goed plannen, werk en apparatuur goed plannen, en andere mensen begeleiden, dat gaat bij CHILL wel goed. En het derde onderdeel is een procesverbetering of productontwikkeling. Dat is echt iets voor een onderzoeksstage, gericht op de werkplek van de operator, dus voor de mensen in de industrie. Dat zou hier voor de mensen die in een researchachtige setting operator worden een beetje kunnen passen, maar voor het gros is dat niet echt een gewenste plek. We vonden CHILL dus meer geschikt als practicum en om organisatorische taken te leren. Het meenemen van organisatorische taken is veel later gerealiseerd, pas na twee jaar denk ik, rond 2015-2016. In de beroepspraktijk lukte het nooit om hier voldoende aandacht aan te besteden, studenten kwamen nooit goed in positie. Bij CHILL is het dynamisch en de essentie bij studenten op mbo-niveau is dat ze heel goed communiceren over zaken die veranderen, wat verassend moeilijk is voor deze studenten. Hier bij CHILL kan dat veilig gebeuren.

Organisatievermogen, met name proactief communiceren, is een goed gewaardeerde eigenschap in de industrie en daarnaast is het een formele eis in ons curriculum. Dit bood de kans om het goed te implementeren en examineren.

We zitten nu met 35 studenten bij CHILL en zijn in studentenaantal bijna verdubbeld. Deze grote toename zal zijn ontstaan omdat er veel moeite is gedaan meer mensen te interesseren voor de studie, wegens een tekort aan operators. Het tekort is heden zichtbaar en iedereen met 'operator-ervaring' wordt gelijk aangenomen.

Deze groei zorgt wel voor enkele praktische problemen. Het inpassen van CHILL in ons curriculum was in het begin vrij eenvoudig, maar met de groei wordt het toch wat gecompliceerder, zeker nadat we op een gegeven moment meer zijn gaan koersen op

het werken aan opdrachten. Een van de problemen was dat er te weinig opdrachten waren.

Daarnaast werd de frequentie van het aanwezig zijn hier bij CHILL te weinig. Als je maar één keer per week aanwezig bent moet je steeds opnieuw opstarten, en voordat je weer een beetje opgestart bent, dan is de tijd alweer om. Daar hebben we mee geworsteld. We hebben geëxperimenteerd door bijvoorbeeld een groep studenten een week te laten werken aan opdrachten en dan een week achter elkaar naar CHILL te laten komen, maar dat werkte niet goed. In de week van CHILL konden er namelijk geen theorielessen plaatsvinden, die dan ergens anders weer ingehaald moesten worden. Dat werd erg gecompliceerd. Toen zijn we het organisch gaan plannen en de verantwoordelijkheid bij de studenten gaan leggen. Studenten kregen een basis aan ingeroosterde uren, waarin ze een paar dagdelen in de week ruimte hadden om zelf te plannen. Dit werkte helaas ook niet.

Nu plannen we ze een dagdeel in subgroepen in en doen we een aantal dingen gemeenschappelijk met Zuyd (bijvoorbeeld de introductie). We willen nadrukkelijk de student hier geen student laten zijn, maar medewerker. Dat is een concept wat echt blijkt te werken, ook omdat CHILL financieel zelfstandig moest worden. Met af en toe een opdracht, en maar één lab medewerker is er geen financiële basis. Er is dan te weinig volume en zou ervoor zorgen dat CHILL een commercieel lab zou worden met alle tarieven die daarbij horen.

Als je met studenten werkt aan allerlei opdrachten werkt heb je 'veel handjes' nodig. En dat was ook het idee erachter, studenten procestechniek, dat zijn gewoon handjes, in tegenstelling tot de studenten van Zuyd, die veel meer zelf uitvoerend onderzoeker waren.

Bij de visie om de student in te zetten als medewerker moet hij werken aan een authentieke opdracht waarbij hij een planning maakt, deze bewaakt en alle dynamiek rapporteert aan de betrokkenen (de docent, CHILL). Studenten starten altijd met iets wat gepland werk is. Soms heeft een opdracht een deadline, en moeten ze daar rekening mee houden. Soms worden opdrachten ook in meerdere groepen tegelijk gedaan. En soms start de een opdracht, en de ander maakt het af. Dat vraagt allemaal om onderlinge afstemming. Al deze dynamiek zit in het leren en werken. Het werken wordt vanuit de CHILL kant aangestuurd, het leren door de opleiding. Dat heeft ook te maken met de verantwoordelijkheid voor veiligheid van de apparatuur en veilig werken met de apparatuur. Daar kunnen wij niet voor in staan, tenzij wij daar zelf deskundig in zijn, maar dat zijn we niet. De opleiding bemoeit zich niet met het technisch inhoudelijke. Wij zijn procesbegeleiders en beoordelaars. Dat is eigenlijk een hele eenvoudige klus, maar het vraagt wel om een andere manier van het begeleiden van studenten. Begeleiding is niet meer technisch-inhoudelijk, maar het is meer gedragsbeïnvloeding. Dat is eigenkijk wel de belangrijkste opgave die er is. Medewerkers' van CHILL moeten daarbij meer in de positie van 'regisseur' fungeren en dus niet in de positie van uitvoerder. Dat was (en is soms nog) lastig, want studenten zijn er niet altijd en die opdrachten moeten toch wel gedaan worden.
Het vraagt om een efficiënte inzet van mensen en dat behoeft nog steeds binnen

CHILL de aandacht, evenals of er voldoende opdrachten zijn en of er voldoende vertrouwen is in de geleverde kwaliteit door studenten.

Het staat altijd onder druk, door verwachtingen van studenten en de dynamiek van de opdrachten. Daarnaast moet er ook door medewerkers overleg gevoerd worden en zijn ze niet beschikbaar. Er is dan niet altijd voldoende aandacht voor de studenten, ondanks dat ze aansturing nodig hebben. Er moet altijd iemand wel beschikbaar voor zijn. Echter, ik ben de docent hier die studenten begeleid op onderwijsgebied en niet op de techniek.

Mijn dagtaak is de presentie registreren en observeren in hoeverre studenten aan de leerdoelen werken. Dus zij moeten aan mij communiceren wat ze gepland hebben te doen en als er veranderingen zijn. Ik bekijk hun planning. Als ze medewerkers begeleiden, moet ik beoordelen in hoeverre ze in staat zijn om kennis over te dragen. In hun beginfase is het natuurlijk ook het overbrengen van het leerconcept hier bij CHILL, hoe werkt het en hoe reilt en zeilt het hier. Ik ben tevens twee dagen gedetacheerd bij CHILL voor allerlei andere klussen zoals bijvoorbeeld onderwijsontwikkeling. Verder ben ik nu bijvoorbeeld ook betrokken bij de organisatie van de Talent Day.

Toekomstige ontwikkelingen

In 2016 zijn door de minister mbo-keuzedelen geïntroduceerd. Wij hebben gekozen om kunststof en rubber als keuzedeel in het curriculum te implementeren. Een keuze deel war gewerkt wordt op kunststofverwerkende appratuur zoals bij CHILL. Dit was voor ons een voor de hand liggende keuze, omdat we geen extra inspanningen moesten doen om dit keuzedeel te realiseren. We hebben namelijk, voor het werken op de apparatuur, geen nieuwe docent nodig, dat doen de medewerkers van CHILL. Die zijn deskundig hierin, dus dat was geen probleem. Het betekende alleen dat we het onderwijs iets anders moesten organiseren, omdat het aparte onderdelen zijn, waar aparte examens voor moeten komen.

Dit gaat voor ons vanaf februari 2019 spelen. Met dit keuzedeel kunnen we, naast het organisatorische, het technisch inhoudelijke bij CHILL mee waarderen in het curriculum.

Volgend jaar zal er een tweede docent bijkomen vooral om anderen te betrekken bij CHILL en een overdracht te geven om het concept te bestendigen, want ik ga over een paar jaar met pensioen. Het blijft echter onduidelijk wat het mbo-management in de toekomst wil met CHILL. Dit komt denk ik door allerlei ontwikkelingen die eigenlijk buiten het kader van CHILL staan, het techniekcollege dat ontstond, de fusie tussen Arcus en Leeuwenborgh die nu plaatsvindt, dus allerlei andere zaken waar de focus op ligt op het moment. Als het College van Bestuur zich bezighoudt met een fusie tussen twee ROC's, dan is CHILL maar een heel klein dingetje. Die hebben al hun aandacht voor de fusie nodig. Dit en de beperkte menskracht, blijven letterlijk een beperkende factor voor verdere ontwikkeling. Van de mensen die betrokken zijn bij CHILL is eigenlijk negentig procent van Zuyd en de input van het mbo is er eigenlijk niet veel.

Ook in de CHILL-basisorganisatie zit geen mbo-er. Wij zijn gedetacheerd en doen daar af en toe wat, maar de betrokkenheid van het management is eigenlijk al jaren heel gering. Dat betekent dat je als uitvoerder vaak werkt zonder kader, of zonder ruggenspraak, je doet maar wat je denkt dat goed is.

Ik heb al een paar jaar aangegeven dat dat een ongewenste situatie is, ik wil niet dat het een 'eenmanshobby' is.

Dus ik probeer zoveel mogelijk af te stemmen en ik probeer binnen de kaders te blijven, in ieder geval de kaders in de gaten te houden, maar het blijft wel een handicap. De lijnen naar het bestuur zijn er dus niet. De opleidingsmanager, die is wel heel betrokken. De opleidingsmanager daarvoor, die heeft niet echt kunnen functioneren, die is helaas uitgevallen. En daarvoor hebben we het zelf gedaan. Ik heb met een collega 'de toko ingericht'. Mijn wens is nog steeds om met anderen te werken, zodat CHILL wat mbo betreft niet een stille dood sterft als ik met pensioen ga. Gelukkig wordt dit nu dus opgepakt.

Verder willen we kijken of we nog meer kunnen halen niet alleen uit CHILL-lab zelf, maar ook de omgeving, daar liggen nog kansen. En willen we meer halen uit de samenwerking met de andere opleidingen, bijvoorbeeld het hbo. Door een gebrek in aanloop en door wisselingen in de wacht bij het management zijn eerdere pogingen in samenwerkingsverbanden gestrand.

Tenslotte liggen er nog kansen om de brug naar de beroepspraktijk wat beter te slaan. Zeker als je het gaat combineren met de leeromgeving, want die wordt nog slecht benut. De fabrieken staan hier letterlijk om de hoek, hier zou je ook een deel van de opleiding kunnen uitvoeren. Dat hebben we ook weleens gedaan, een aantal technische vakken daar gepositioneerd en gebruik gemaakt van de omgeving, maar dat zou nog meer kunnen. Daar staat tegenover, het is een mooie, maar ook relatief dure leeromgeving. Het is niet een gebouw van Arcus of Leeuwenborgh zelf. We hebben het gewoon gehuurd, het moet ook betaald worden."

Sittard-Geleen, 27 september 2018
N17