N14

Stagiaires worden tegenwoordig geselecteerd, niet alleen van Zuyd. Ze zijn heel verschillend. Student moet teamplayer zijn, zelfstandigheid vertonen, pro-actief zijn en om steun durven vragen.

Hun opdrachten doen er tegenwoordig toe, er wordt wat mee gedaan. Studenten bloeien op vanuit verantwoordelijkheid .

Transfer vanuit basiskennis is belangrijk en blijkt niet moeilijk te zijn.

Als organisch chemicus werkzaam bij DSM, vanuit veel contacten daar met onderwijs stagecoördinator geweest, en v.w. contacten met onderwijs gevraagd om bij opstart CHILL betrokken te zijn

Ben kort betrokken geweest bij opstart. Trok me terug omdat de hoeveelheid stakeholders en de verschillen daartussen niet meer te volgen waren. Ik kon er geen invloed meer op uitoefenen

Zijn wel 15 tot 20 projecten, die studenten presenteren. Bedrijven jureren over de kwaliteit en leggen soms al contacten met studenten

Horend hoe elders studenten uit Wageningen tegen een lager tarief analyses uitvoerden, liet me aansluiten bij opkomend CHILL-concept

CHILL fantastisch en professioneel; studenten komen veel; bij DSM tot nieuwe initiatieven geleid

Er zijn niveauverschillen tussen studenten van nu en tien tot vijftien jaar geleden. Veel aandacht voor persoonlijke kwaliteiten nodig.

Aandacht is nodig voor verschil organisatorische structuren bedrijf en onderwijs. Maak helder dat en wat je kunt als CHILL en dan trek je ook veel studenten.

Er zit spanning op inspannings- of resultaatverplichting . Vooral kwaliteit onderzoek moet zijn gegarandeerd.

Meer exposure nodig; ook bij DSM zelf nog te weinig bekend. Veel meer aan pr doen, ook om bedrijfsmatig te kunnen draaien en overeind te blijven.

# N14 over zijn ervaringen met CHILL[1]

Ik ben van origine een organisch-chemicus, opgeleid bij de voorloper van de Zuyd Hogeschool: de Zuid-Limburgse laboratoriumschool, ooit opgericht door DSM om te kunnen voorzien in hun eigen laboratoriumwerknemers. Sinds 1986 ben ik werkzaam bij DSM. In eerste instantie begonnen als receptuurontwikkelaar, trouble shooter en van daaruit in de applicatiegerichte Research terecht gekomen. Vanuit mijn werk ben ik veel in contact gekomen met studenten en stagiaires. En als gevolg ooit gebombardeerd tot stagecoördinator en rolde zo eigenlijk automatisch in het randgebeuren van de CHILL-ontwikkeling.

**DSM als stageplaats /leer-werkplek voor studenten**

*Veranderingen start stagiaires*
De stagiaire van "vroeger" vind ik niet meer vergelijkbaar met die van nu. Vroeger stonden ze op de startdatum aan de poort en dat was dan ook meteen de eerste kennismaking. Ze liepen een aantal maanden stage in een specifieke klus (vaak ideeën die nog op de plank lagen) en dat was het dan. Vandaag de dag vindt eerst een screening plaats. De huidige studenten moeten beter onderlegd zijn in de keuzes die ze maken. Het is niet vanzelfsprekend dat ze een stageplek krijgen. We nodigen vaak meerdere studenten uit voor een gesprek voor een specifieke stage/afstudeerplek. We kijken echt naar een fit met het onderwerp en het team.

*Belangrijk screeningscriterium*
De studenten die binnen deze organisatie werken zijn voor een aanzienlijk deel chemiestudenten van Zuyd Hogeschool, uiteraard zijn er ook contacten met andere hogescholen. De eerste kennismaking met de studenten is vaak erg boeiend. De meeste studenten komen vaak een beetje bleu binnen. Sommige zijn wat assertiever. Je signaleert vaak al vroeg of een student een mooie carrière tegemoet kan gaan. Door begeleiding moeten ze soms overtuigd worden dat ze die talenten hebben. Basiskennis is natuurlijk essentieel. Het valt op dat het niveau vaak zeer divers is.

*Beroepsopdrachten/ projecten opdrachtgevers: mobilisator voor beroepsontwikkeling:*
Een belangrijke verandering is ook dat de huidige student werkt aan een project gerelateerde opdracht aangedragen door een opdrachtgever. Vergelijk dit eens met 30 jaar geleden toen het overgrote deel van de stagiaires werkte aan een idee dat was blijven liggen of verder uitgewerkt moest worden. Een relatie met lopende projecten was er vaak niet. Nu doet hun bijdrage doet er echt toe, is vaak substantieel. Een opdracht is nagenoeg altijd een onderdeel van lopende projecten. Er wordt dus echt iets met de data gedaan. Soms leidt dit zelfs tot inbreng voor patenten. Zo'n student ervaart echt dat zijn inbreng belangrijk is. Ze nemen deel aan projectmeetings, Verder wordt verwacht dat ze na een inwerkperiode hun zaakjes zelf regelen. Dan zie je bij veel studenten een enorme vooruitgang/ontwikkeling optreden. De ervaringen die ze gedurende zo'n proces opdoen zijn vaak wezenlijk voor de rest van hun werk/carrière. Basiskennis kennis is in deze belangrijk; vanuit die generieke kennis ontwikkelen studenten maar ook de huidige medewerkers zich verder, specifieker binnen bepaalde projecten. Het vertalen naar andere opdrachten of naar andere projecten vanuit die basiskennis is eigenlijk helemaal niet moeilijk.

*Waar moet de ideale student in het bedrijfsleven aan voldoen?*
De ideale student beschikt over gedegen basiskennis. Hij is een teamplayer die kan afstemmen,

[1] N14 was 13 juni 2018 aan het woord. Zijn naam werd in andere gesprekken genoemd als betrokkene bij de gebeurtenissen die uitmondden in de wording van CHILL. Reflecties van N14 over de gebeurtenissen staan in cursief.

de samenwerking zoekt. Hij heeft een bepaalde mate van zelfstandigheid waardoor hij spontaan met vragen komt, zijn zaakjes regelt, hij/zij heeft een proactieve houding, durft ondersteuning te vragen als men merkt dat ze er niet uitkomen. Kortom, naast basiskennis hebben ze ook een aantal persoonlijkheidskenmerken. Een cruciale factor hierin vormt ook het verwachtingspatroon van ons naar de student en andersom. Het kan voorkomen dat een student in een andere context veel beter tot zijn recht komt. Dat vraagt ook om een goede matching. Die matching geldt op het niveau van persoonlijkheidskenmerken maar ook op het instapniveau van de student. Van een tweedejaars student mag je niet verwachten dat hetzelfde gerealiseerd wordt in vergelijking met een vierdejaars student.

**Relatie met CHILL**

Mijn relatie met CHILL is eigenlijk een logisch gevolg geweest van mijn stageactiviteiten. Op basis hiervan had ik eigenlijk al een redelijk intensief contact met de Zuyd Hogeschool. Mijn (kortstondige) betrokkenheid bij de oprichting van CHILL was eigenlijk een logisch gevolg

En leuke anekdote is eigenlijk dat ik een aantal jaren voor de oprichting van CHILL door iemand geattendeerd werd op bepaalde analysemogelijkheden bij de Universiteit van Wageningen. Iemand attendeerde mij erop dat studenten bij een universiteit in het midden van het land een bepaalde analyseklus uit konden voeren tegen een prijs die een factor 4 lager lag dan ons eigen tarief. Vanuit projectoogpunt was dit natuurlijk zeer aantrekkelijk. Dat wil overigens niet zeggen dat de prijs hier onterecht was, maar hier is sprake van een compleet andere overhead. De clou was uiteraard dat bij de betreffende universiteit alles zwaar gesubsidieerd was. Intern heb ik toen de discussie gehad met een aantal collegae dat je eigenlijk onderwijs en bedrijfsleven zou moeten integreren. De toevalligheid was dat enige jaren later ook het CHILL-concept opkwam en mijn interesse dus automatisch gewekt was. Vanuit mijn interesse en de contacten die ik al had met de hogeschool ben ik in dat traject gestapt. Dit was echter maar kortdurend. Ik heb me met een aantal DSM-collegae echter ook weer vrij vlot teruggetrokken.

Ik vond dat CHILL de zaken te complex maakte. Ondanks dat ik toen 20/25 jaar in het bedrijfsleven meedraaide was voor mij op een gegeven moment niet meer te volgen wie nu welke bijdrage waarin had. Er waren erg veel stakeholders: personen van DSM, SABIC, externe partijen, onderwijsmensen. Ik constateerde compleet verschillende culturen, verschillende jargons, veel wisselingen van personen. Het proces was op een gegeven moment niet meer te volgen en heb toen besloten om mijn moeite ergens anders in te steken… A. je begreep ze vaak niet, B. je kon er geen invloed op uitoefenen. Op een gegeven moment was voor mij de balans volledig zoek.

Ik vind het echter bijzonder knap dat uit die enorme brei van te regelen zaken dit hieruit voort is gekomen. Petje diep af.

**Het CHILL-concept**

Ik vind het concept eigenlijk fantastisch. Ik ben recentelijk ook elders in het land met iets vergelijkbaars in contact gekomen, maar zo'n professionele uitstraling als op onze campus… CHILL weeft onderwijs en bedrijfsleven aan en in elkaar. Studenten komen heel frequent in contact met de diversiteit aan bedrijven op deze campus. Krijgen verschillende indrukken en ontwikkelen als gevolg hun interessegebieden. Als bedrijf (DSM) neem je dan ook zaken waar. Het meest kenmerkend was de conclusie dat chemiestudenten op een gegeven moment een definitieve keuze voor hun studierichting moeten maken zonder dat ze een goede indruk hebben wat de gevolgen van deze keuze zal zijn. Hoe ziet je job er eigenlijk uit? We hebben destijds besloten een pilot te starten waarbij we een groot aantal projecten gedurende 1 week

openstelden voor eerstejaars studenten. Ondanks dat we hier niet compleet in konden zijn hebben we geprobeerd de diversiteit in projecten zo groot mogelijk te maken. De studenten kregen dus echt een indruk wat de consequenties van hun uiteindelijke keuze zou zijn. Ze kregen inzicht in de aard van de projecten, konden praten met personen uit het betreffende werkveld en zagen wat de aard van de werkzaamheden was. Het was mooi om te zien dat studenten bevestigd werden in hun keuze of - nog mooier – dat ze naar aanleiding van deze week hun keuze zelfs wijzigden. Het was een dermate succes dat we gezamenlijk hebben besloten dit voort te zetten. E.e.a. is uitgemond in wat we nu noemen de "werkveld oriëntatie".
Die bezoeken sluiten we af met een postersessie waarin studenten hun beleving/ervaring herkenbaar maken. Hierbij nodigen wij mensen van het bedrijfsleven uit die jureren. In onze nabespreking met die mensen wordt dan weleens aangegeven "die student gaat het echt maken…". Soms krijgen studenten zelfs een visitekaartje van zo'n bedrijf om contact op te nemen. Inmiddels nemen hier jaarlijks een 20-tal bedrijven aan deel.

**Exposure van CHILL**

*Helaas ervaar ik ook dat vele mensen die hier werkzaam zijn nauwelijks bekend zijn met het concept CHILL. Ik ben er heilig van overtuigd dat een groot deel van de medewerkers die bij een van de bedrijven op de campus werkzaam zijn geen of een zeer beperkt idee heeft wat CHILL voor ze kan betekenen. Ik denk dat de exposure van CHILL nog te beperkt is. Het is heel leuk om met een vlag te zwaaien, je moet echter wel gezien worden. Misschien mis ik iets…*

*Ik zou verwachten dat CHILL zich actiever presenteert bij de bedrijven op de campus, wat zijn de opties binnen CHILL? Welke voordelen zijn er voor het bedrijfsleven? Hoe wordt een project binnen CHILL gerund? Wat zijn de kwaliteitsgaranties? Welk kostenvoordeel heb ik als bedrijf? Welke vakgebieden worden aangeboden en zijn deze vergelijkbaar met het niveau binnen de betreffende bedrijven?*

*Hier zitten meer dan 40 bedrijven op het terrein, dat zou een moneymaker moeten zijn. Ik betwijfel of dat zo is. De subsidiepot droogt op een gegeven moment op. Als je echt interesse wilt kweken, moet je CHILL runnen als een bedrijf. Als je het integreert in het bedrijfsleven moet je het ook runnen als een bedrijf. Ik zou persoonlijk iemand hiernaar laten kijken, hoe positioneer je dit concept nu gericht op eigen financiële draagkracht. Hoe run je dit als een bedrijf zonder het onderwijs te kort te doen?*

*Betekenis voor het opleiden van studenten*
Naast dat studenten veel leren in een bedrijf moet je ook competitief zijn in de diensten die je aanbiedt. Ondanks dat voor de student/het onderwijs het leerproces centraal staat, heb je ook een inspanningsverplichting en resultaatverantwoordelijkheid jegens de opdrachtgever. Ik denk echt dat een student tot zekere hoogte ook werknemer kan zijn.

In het begin van dit gesprek hadden we het over verwachtingspatronen: wat mag je wel/niet verwachten van een student, hoe verhoudt dit zich tot het werken met reeds professionele beroepskrachten? Van studenten wordt vanaf het begin een bepaalde kwaliteit verwacht. Studenten, medewerkers leren en mogen fouten maken. Maar als er structureel of fundamenteel iets mis gaat worden toch vervelende vragen gesteld.

*Spanningsveld: Vanuit het perspectief van de opleiding of de student zelf kan die student een mooi leerproces hebben doorgemaakt, terwijl het resultaat niet aan de verwachtingen voldoen die*

*van tevoren zijn gesteld. Dat zou in theorie kunnen. Mag je dan een student afrekenen op het feit dat-ie niet het resultaat heeft behaald wat voor ogen stond, terwijl hij wel ontzettend veel geleerd heeft als je kijkt vanuit de doelstellingen vanuit het onderwijsconcept bijvoorbeeld*?

Het spanningsveld dat ontstaat is dat CHILL intern beschouwd wordt als een soort bedrijf dat op basis van opdrachten uit het bedrijfsleven zichzelf financiert terwijl de structuur niet optimaal daarvoor is ingericht. Ik mag als bedrijf hetzelfde verwachtingspatroon hebben in vergelijking met een student die bij DSM zijn stage of afstudeeropdracht doorloopt. Je kunt de uitkomst van je onderzoek niet garanderen. Wat je wel kunt garanderen is de kwaliteit van het onderzoek. Ik wil ook garanties over de kwaliteit van het onderwijs, niet de uitkomst. Een bedrijf wilt garanties over de kwaliteit van het onderzoek. En misschien kan CHILL dit garanderen, maar dat is niet duidelijk. Het is hier op de werkvloer in ieder geval niet duidelijk, althans dat is mijn perceptie.

Een van de vragen waar ik mee zit is het volgende: opdrachten die vanuit onze projectgroepen binnen CHILL kunnen worden uitbesteed zijn gekoppeld aan opdrachtgevers die zeer diepgaande kennis bezitten m.b.t. dat onderwerp. Hou verhoudt deze kennis zich met de begeleiding bij CHILL? Is het voor deze opdrachtgever niet beter (en goedkoper!!) om een stagiair voor een aantal maanden aan te nemen en dagelijks in de gelegenheid te zijn bij te sturen, kennis te nemen van de voortgang etc?

*Nogmaals, ik vind het CHILL-concept een van de mooiste voorbeelden die er zijn hoe het onderwijs gewoon tot aan de "enkels" in het bedrijfsleven zit, ik zou graag zien dat ze tot aan de oksels erin zaten.*

**Toekomst van CHILL**

Ik merk dat het onderwijs en het bedrijfsleven verschillende organisatiestructuren hebben. Interessante vraag is hoe deze structuren te integreren zijn. Ik denk dat deze te matchen zijn. Wij hebben de structuur dat een projectleider een of meerdere stagiaires heeft die hij dagelijks ziet, 1x per week een projectbespreking om het proces maar ook de kwaliteit te borgen. Als je een product of een dienst betaald verkoopt, moet je kunnen garanderen dat je kwaliteit levert. De omgeving moet ook weten dat jij dit product levert, hetgeen impliceert dat je gericht aan PR moet doen. Je kunt organiseren wat je wil. Je moet een uitstekende teaser hebben. Misschien is het allemaal te zakelijk bekeken, maar ik kijk altijd in termen van hoe kan ik dat concept nu zodanig uitbouwen dat het echt aantrekkelijk wordt. Die businesskant speelt een belangrijke rol. Een belangrijke tip is dan ook: CHILL biedt die kwaliteitsgarantie en doe meer aan PR. Zorg dat je competitief bent, een onderscheidend vermogen hebt.

De praktijk zou zodanig moeten zijn dat als iemand vraagt "hoe gaan we dit regelen" ...nou dat laten we bij CHILL doen!

Als je puur vanuit de businesskant kijkt, ben je met je eigen product bezig. Soms kom je in je leven unieke zaken tegen. Een van de unieke dingen die ik in mijn leven ben tegengekomen is CHILL. Die parel moet gewoon overal zichtbaar worden. Ze moeten uit Eindhoven hier heen komen en wel met een reden.

*Wat ik denk voor de toekomst, vroeger konden bedrijven kiezen uit studenten en ik denk dat er een tijd gaat komen dat studenten kiezen voor het bedrijf. De mensheid verandert. Ik denk dat dat bij studenten vroeg of laat persoonlijke waarden meer gaan wegen dan een baangarantie.*

*Ik vind dat in het onderwijs veel te veel verandert. Ik heb de indruk dat het gemiddelde niveau van de student van nu niet meer van het niveau is van tien-vijftien jaar geleden. Of dat terecht is weet ik niet. Misschien speelt spreiding in het niveau wel een rol. Verder spelen persoonskenmerken een steeds grotere rol. Ik heb recent meegemaakt dat een externe partij contact opnam. We hebben mensen nodig!! We hebben een vacature, lopen er bij jullie nog goede stagiaires rond? We konden een drietal kandidaten aandragen. Daar waren er twee zo goed van dat ze beiden een aanbod kregen. Er was nog een derde kandidaat die net zoveel bagage had als de andere twee en die haalt het vervolgens niet op basis van zijn persoonskenmerken. Daar zou in de beroepsvorming veel aandacht voor moeten zijn.*

Sittard-Geleen 19-09-2018

N14