

PROFIELEN

ISSUE #97 JUNI 2012



Onze studenten op **DE OLYMPISCHE SPELEN**

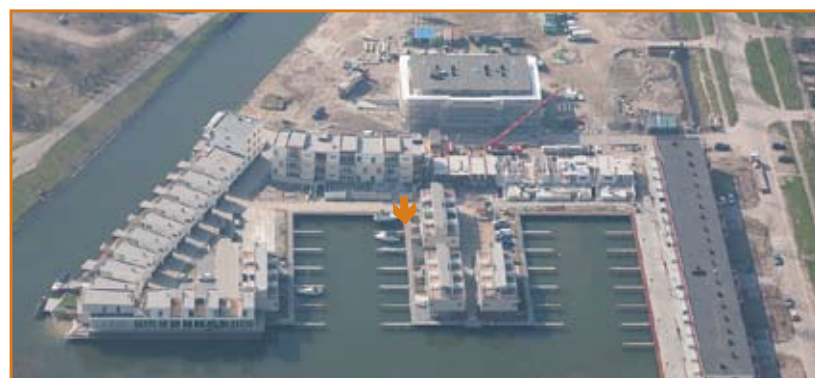


**AFSCHEIDS-
INTERVIEW**
JASPER TUYTEL

DREIGT TURKSE
BRAINDRAIN?

IMO
PORTRET VAN EEN
HERSTELLEND INSTITUUT

Port Brielle: uniek wonen aan water onder Rotterdam



appartement 118
complex De Admiraal
te bezichtigen

Vorstelijk wonen tussen stad en water

- | alles gelijkvloers (120 m²); wonen, slapen en keuken
- | eigen parkeerplaats en lift
- | uitzicht op binnenstad Brielle en uitzicht op haven
- | balkon op het zuidwesten
- | zeer luxe afgewerkt
- | inclusief keuken en sanitair
- | eventueel ligplaats voor de deur
- | 1e fase 9 appartementen opgeleverd: nog 1 te koop
- | 2e fase 12 appartementen bouw gestart: nog 8 te koop



Port Brielle



0181 - 48 71 20



0181 - 32 18 49

www.portbrielle.nl

18 Afscheids-
interview
JASPER TUYTEL
15 JAAR COLLEGEVOORZITTER



Onze studenten op de
Olympische Spelen



Nieuws: Dreigt er een	TURKSE BRAINDRAIN?	05
Kenniswerker: PETER ESTER	lector Arbeidsmarkt	vraagstukken 08
Nieuws: 165 vtm'ers naar olympische	KANDIDAATSTEDEN	10
Bij de les: WORKSHOP	peercoaching IFM	12
10 vragen over	MEDEZEGGENSCHAP	16
IMO	portret van een herstellend instituut	30

NIEUWS:

- 04 Infographic: 'terug' naar Turkije
- 11 Upcoming Award
- 13 Proefinstellingstoets
- 14 Groot HR-project begroeide daken
- 17 Cmr en onderzoeksinstituut

VERDER:

- 03 Colofon
- 06 Kort
- 15 Column Jurgen
- 35 Meelopen studentengolf
- 36 Mini's
- 36 Column Ernest
- 37 Recensie
- 38 Wie ben jij dan?
- 39 Wie-wat-waar

Aan dit nummer werkten mee:

ANNET SCHOLTEN > Illustrator

Annet maakt al jaren collage-illustraties bij de rubriek Bij de les. Ze is ook in de blogosphere te ontmoeten: annetscholten.blogspot.com. Zie haar illustratie op p. 12.



<PIM BIJL Stagiair

Pim is derdejaars journalistiek en loopt stage bij Profielen. Over een paar jaar hoopt hij een goede sportjournalist te zijn. Zie de beeldrepro over olympische studenten. p24.



<IRENE MARIA JACOBS Vormgever

I'm JAC, alias Irene Maria Jacobs, is een internationaal werkende vormgever die veel ervaring heeft met sportillustraties. Zo ontwierp ze in 2010 de graphic identity van de Grand Depart (Tour de France). De cover van dit nummer is van haar hand.

PROFIELEN IS HET REDACTIONEEL ONAFHANKELIJKE INFORMATIE- EN OPINIEBLAD VAN DE HOGESCHOOL ROTTERDAM, BESTEMD VOOR ALLE STUDENTEN EN MEDEWERKERS VAN DE HOGESCHOOL EN GRATIS VERKRIJGBAAR OP ALLE LOCATIES. PROFIELEN VERSCHIJNT NEGENMAAL PER JAAR.

COLOFON Verschijningsdatum Profielen 97 5 juni 2012 Hoofdredacteur Dorine van Namen Eindredacteur Esmé van der Molen Redactie Olmo Linthorst, Jos van Nierop, Darice de Cuba, Pim Bijl (stagiair) Medewerkers aan dit nummer Hoger Onderwijs Persbureau [HOP], Ernest van der Kwast, Jurgen van Raak, Sabine Schipper, Martine Zeijlstra Redactieraad Japke-d Bouma, Jan van Heemst, Tessa Meeus, Ton Notten Foto's Levien Willemse, Frank Hanswijk, Pim Bijl, Hollandse Hoogte Illustraties Annet Scholten, Wendy van der Waal, Nina Fernandez Vormgeving MAGAZINESTUDIO.NL Evelien van Vugt, i.s.m. Maxime Biekmann Cover I'm JAC Redactie-adres Museumpark 40, laagbouw bg, kamer ML 0.90. Postbus 25035, 3001 HA Rotterdam. Telefoon (010) 794 45 75. Fax (010) 794 45 80, profielen@hr.nl. Open: ma. t/m vr. 10.00-17.00 uur Website www.profielen.hr.nl Advertenties (m.u.v. mini's) Via www.profielen.hr.nl Druk Efficiënta, Krimpen a/d IJssel Jaargang 23 ISSN 1385-6677 Profielen 98 verschijnt op 23 augustus HET IS VERBODEN ZONDER TOESTEMMING VAN DE HOOFDREDACTEUR ARTIKELN OF ILLUSTRATIES GEHEEL OF GEDEELTELIJK OVER TE NEMEN.



HOGESCHOOL
ROTTERDAM



BEELD: WENDY VAN DER WAAL

HUN WIEG STOND IN NEDERLAND. ZE GINGEN HIER NAAR SCHOOL, haalden hun zwemdiploma in een Nederlands zwembad en studeren nu met stufi van DUO aan een Nederlandse hogeschool of universiteit. Toch willen ze na hun afstuderen 'terug' naar Turkije, het land waar hun ouders of grootouders vandaan komen. Het aantal Turkse jongeren dat naar Turkije wil verhuizen, schijnt toe te nemen. Het Turkse hogeschoolmentoraat Lale deed onderzoek onder 100 HR-studenten en daaruit kwam naar voren dat 42 procent 'terug' wil naar Turkije. **Ook landelijk gezien lijkt de behoefte om te 'landverhuizen' te groeien. In 2011 vertrokken 134 duizend emigranten uit Nederland, 13 duizend meer dan het jaar ervoor.** Een stijging die vooral voor rekening komt van mensen die in Nederland (van wie een derde allochtoon van de tweede generatie) of een ander EU-land zijn geboren. In 2011 steeg de emigratie sterker dan de immigratie. En dat is opvallend, want in de jaren tussen 2006 en 2010 daalde de emigratie van allochtone

Nederlanders juist; vooral naar de vier klassieke herkomstlanden Turkije, Marokko, Suriname en Nederlandse Antillen en Aruba. De emigratie van niet-westerse allochtonen bereikte in 2006 een piek met bijna 50.000 emigranten. In 2009 waren dat er nog maar 36.000. Onder Turken vertrokken in 2006 3400 mensen en dat daalde naar 2500 in 2009. **Van de vier grootste herkomstgroepen van de tweede generatie emigreren Turken het vaakst.** In Rotterdam vertrokken in 2011 6.534 inwoners naar het buitenland. Net als de landelijke cijfers laat Rotterdam een toename zien. Want in 2010 vertrokken 5.569 Rotterdammers naar het buitenland (onder wie 427 Turken), in 2009 5.037 (onder wie 301 Turken) en in 2008 5.227 (onder wie 359 Turken). ■

Bronnen: CBS en Feitenkaart Bevolkingsmonitor, januari 2012, COS Rotterdam

Dreigt er een Turkse braindrain?

Een substantieel deel van de allochtone studenten van de Hogeschool Rotterdam overweegt na afronding van de opleiding 'terug' te gaan naar het land van herkomst. Een goed idee of juist niet? **Daarover ging het debat dat het Turkse mentoraat Lale organiseerde over emigratie van hoogopgeleide studenten.**

IDRIS ERDOĞAN IS TWEDEJAARS MANAGEMENT, ECONOMIE EN RECHT EN VOORZITTER VAN LALE. In aanloop naar de discussieavond enquêteerde Lale honderd studenten over de kwestie 'teruggaan' of blijven na het afstuderen, zo vertelde hij in zijn introductie. 42 van hen willen vertrekken, omdat ze genoeg hebben van Nederland, vanwege politieke ontwikkelingen, werkloosheid en bezuinigingen of omdat ze een bijdrage willen leveren aan de Turkse samenleving. Ook het klimaat kwam als reden voorbij. 53 procent wil in Nederland blijven. **Zij zijn hier geboren en getogen en vinden het belangrijk om iets terug te doen voor het land dat in hen investeerde.** Vijf procent weet het nog niet. Een van de studenten die serieus overweegt 'terug' te gaan vertelt waarom. Ze is bijna afgestudeerd en liep stage bij ING. Voor zichzelf had ze de conclusie getrokken dat ze naar Turkije zou gaan als ze niet bij ING zou kunnen blijven. Maar dat kon ze wel en daar kreeg ze 'slapeloze nachten van', want wat nu te doen? 'Ik voel me steeds "die ander". Het irriteert me dat ik zoveel vragen krijg over m'n hoofd-doek. Ik heb niet het gevoel erbij te horen.'

verandering van locatie

'Waarom spreken jullie eigenlijk over teruggaan?', vraagt debatleider en oud-HR-student Halil Karaaslan. 'Jullie zijn hier geboren en zouden eigenlijk moeten spreken over heengaan of emigreren.' 'Omdat 95 procent van onze omgeving Turks is', reageert een aanwezige. 'We eten Turks, luisteren naar Turkse muziek en kijken Turkse tv. Naar Turkije gaan is alleen een verandering van locatie.' Dat laatste wordt tegengesproken door gastspreker Hamit Karakus, wethouder Wonen, Ruimtelijke Ordening en Vastgoed. 'Pas op dat jullie Istanbul niet zien als één groot feest. Jullie kennen de Turkse arbeidsmarkt niet, hebben daar geen professioneel netwerk. Jullie zijn niet opgeleid om keihard voor jezelf op te komen. De inkomens zijn er laag, de kosten hoog en velen mislukken daar. Als je dan terugkomt naar Nederland heb je hier geen baan en een achterstand in het opbouwen van je netwerk. Het gaat goed met de Turkse economie ja, maar ook daar zal ooit een keer crisis komen. Ik hou m'n hart vast als ik kijk naar de Turkse woningmarkt. Ook daar zie ik een *bubble*.'

schokkend

Collegelid van de Hogeschool Rotterdam Gerard van Drielen vindt de gepresenteerde cijfers schokkend. 'We hebben het over mensen die hier zijn geboren. De tegenstellingen in dit land zijn groter geworden en we hebben een verschuiving van internationale naar nationale oriëntatie meegemaakt, daar zal het mee te maken hebben. Maar het zou een drama voor de stad zijn als deze hoger opgeleide jongeren zouden

vertrekken. De economische situatie in een land als Turkije is gunstig en als jullie elders een betere toekomst voor jezelf weggelegd zien, dan heb ik daar begrip voor. Maar dat iemand gaat omdat hij of zij zich hier niet thuis voelt, dat kunnen we niet accepteren.' Karakus deelt de mening van Van Drielen. 'Het maakt me kwaad dat jullie terugwillen. Jullie zijn de eerste generatie Nederlanders van Turkse afkomst die gestudeerd heeft. Het was de bedoeling dat jullie de volgende generaties op sleeptouw zouden nemen. Laat de discussie over de hoofddoek en het dubbele paspoort los, het is niet interessant. **Accepteer de dingen zoals ze zijn en vertrouw op jezelf.** Waarom denken jullie niet na over de sleutelpositie die jullie in Nederlandse bedrijven kunnen vervullen als het gaat om zakendoen met Turkije?'

geen braindrain

Marijana Živanovic (gemeenteraadslid voor Leefbaar Rotterdam) ziet het minder somber in. 'Ik vind het heel gezond dat hoger opgeleiden hun horizon willen verruimen. Natuurlijk is het niet de bedoeling dat ze massaal uit Rotterdam vertrekken, maar de soep wordt niet zo heet gegeten als die wordt opgediend', legt zij uit. Ze verwijst naar een onderzoek van Gürkan Çelik en Ton Notten naar remigratie onder hoogopgeleide Turkse Nederlanders. 'Daaruit blijkt dat de remigratie-intentie onder Turkse Nederlanders hoog ligt, maar dat het niet vaak tot concrete acties leidt.' Aan het gevoel van studenten hier niet welkom te zijn, kan de overheid niet veel doen, reageert ze desgevraagd. **'Ik zie ook geen link tussen niet-thuisvoelen en emigratie, want de groep die zich het minst geaccepteerd voelt, Marokkaanse jongeren, emigreert helemaal niet.** De enige groep die dat daadwerkelijk doet, en dan nog met mate, is de Turkse. We hoeven ons dus niet zoveel zorgen te maken over een braindrain.' Ook Pinar, vierdejaars pedagogiek, overweegt haar heil in Turkije te gaan zoeken. Is zij door de sprekers op andere gedachten gebracht? 'Nou, eigenlijk niet', reageert ze. 'Ik zie gewoon te veel werkloze net afgestudeerde jongeren om me heen. Als ik geen baan kan vinden in Rotterdam, ga ik het zeker in Turkije proberen.' ■
Dorine van Namen

G. Çelik & A.L.T. Notten: 'De uittocht uit Nederland of breincirculatie: push- en pull-factoren van remigratie onder hoogopgeleide Turkse Nederlanders.' *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 21, 1, 2012, 37-58.

KORT



DUO BEDANKT!

EEN SKIVAKANTIE VAN 400 EURO EN EEN BRUILOFT VAN 4000 EURO. ALLEMAAL BETAALD VAN HET GELD VAN DE DIENST UITVOERING ONDERWIJS (DUO).

Initiatiefnemers van de site duobedankt.nl, Christian van Ommeren en Adriaan van Rossum, vonden het de hoogste tijd dat de overheid bedankt werd. Een grap, een politiek statement of gewoon oprechte dankbaarheid voor het bestaan van studiefinanciering? 'De overheid geeft en wij nemen, een bedankje lijkt ons dan ook zeker op zijn plaats.' DUO kan er wel om lachen. 'Gelukkig begrijpen we bij DUO niets van ironie, dus dit initiatief is gewoon leuk', schrijft medewerker Henk Bakker.

Bron: HOP

ONTERECHE ZESJES

Een op de negen docenten heeft weleens een onterechte zes gegeven.

Dat blijkt uit een enquête onder zestienhonderd hbo-docenten die de Algemene Onderwijsbond (AOB) half mei publiceerde. Ze gaven toe aan de druk van ouders, studenten, management of de bekostigingsregels om een positieve beoordeling te geven. Aanleiding voor de enquête was de kritiek van de afgelopen tijd op de kwaliteit van het hbo, zo schrijft de vakbond.

Studenten van de HR gaan naar de Spelen

lees er meer over op pagina 24

CARTOON VAN NINA FERNANDE
4e JAARS ILLUSTRATIE, WDKA, HR



Veiligheidsproblemen verzuimapplicatie Humannet

ONLANGS WIJDDEN HET VARA-PROGRAMMA ZEMBLA EEN UITZENDING AAN VEILIGHEIDSPROBLEMEN IN DE VERZUIMAPPLICATIE HUMANNET.

De applicatie registreert adresgegevens en informatie over verzuim, herstel en re-integratie van werknemers. Medische dossiers van bedrijfsartsen staan er ook in, evenals burgerservicenummers. Ook de Hogeschool Rotterdam gebruikt deze applicatie. Uit forensisch onderzoek is gebleken dat er geen dossiers van medewerkers van de hogeschool zijn geopend.

Lees meer op profielen.hr.nl

BEST GELEZEN OP DE SITE

10 BRANDENDE VRAGEN OVER DE LANGSTUDEERBOETE

We weten allemaal dat de langstudeerboete eraan komt, maar hoe zit het nou precies? Profielen zocht het antwoord op tien brandende vragen. Je kunt ze nog eens nalezen op www.profielen.hr.nl. Zoek op 'langstudeerboete'.



TELEURSTELLEND THUISWEDSTRIJD PHIDIPPIDES

TEAM PHIDIPPIDES VAN DE HOGESCHOOL ROTTERDAM DEED ONLANGS MEE AAN DE SHELL ECO-MARATHON IN AHOY. Bij deze jaarlijkse competitie gaat het niet om de snelheid van zelfgebouwde voertuigen, maar om het aantal kilometers dat op één liter brandstof gereden wordt. De twee voertuigen van team Phidippides, de Triga en de Quadriga, moesten vroegtijdig de strijd staken en haalden de finish niet. 'De resultaten zijn uitermate teleurstellend. Dit hadden we niet verwacht', zegt teamlid Rudolph van Veen.

Vorig jaar had het team nog de beste prestatie neergezet van de Benelux. Toen reed de Triga 1637 kilometer op 1 liter brandstof. Dit weekend kwam Phidippides niet in de buurt van de doelstelling om 1 op 1200 te rijden. Halverwege de rit gaf de motorcontrole het op. 'We hebben te weinig tijd gehad om testritten te rijden op het echte parcours', denkt Rudolph. 'Dat heeft ons opgebroken.'

KABINET GEVALLEN. Hoe moet het nu verder met:

DE BASISBEURS VOOR MASTERSTUDENTEN EN HET LEENSTELSEL?

Masterstudenten behouden hun basisbeurs, nu CDA en PvdA zich met GroenLinks en SP tegen het wetsvoorstel 'Studeren is investeren' keren. Ze schuiven de beslissing over een leenstelsel door naar het volgende kabinet. De beslissing van deze partijen scheelt masterstudenten komend jaar 3.200 euro als ze zelfstandig wonen en 1.147 euro als ze bij hun ouders wonen. Dat geld zouden ze kwijt zijn geweest als het kabinet niet was gevallen.

DE LANGSTUDEERBOETE?

De langstudeerboete gaat wel door. Die wet is al van kracht en wordt nu niet ongedaan gemaakt. Studenten die meer dan een jaar uitlopen in hun bachelor- of masteropleiding, moeten vanaf september dus ruim drieduizend euro extra collegegeld betalen.

DE PRESTATIEAFSPRAKEN?

Ook al staan de plannen voor prestatiebekostiging in het hoger onderwijs op losse schroeven, de hogescholen leveren toch hun voorstellen voor prestatieafspraken bij het ministerie in. De Hogeschool Rotterdam heeft dat inmiddels gedaan.

DE WET NORMERING TOPINKOMENS?

Ook al is het kabinet gevallen, de Eerste Kamer gaat binnenkort gewoon debatteren over het wetsvoorstel om de topsalarissen voor onder meer onderwijsbestuurders aan banden te leggen. Als deze Wet normering topinkomens in werking treedt, mogen bestuurders van hogescholen en universiteiten nog maximaal 195 duizend euro (hbo) en 225 duizend euro (wo) verdienen. Die bedragen zijn inclusief vergoedingen en pensioenpremies.

Als de senatoren hun fiat geven, zal de wet op 1 januari 2013 ingaan.

HOP

CIJFERS: 416.000

In 2010/2011 stonden in het hbo ruim 416.000 studenten ingeschreven.

99.000

van hen waren eerstejaars.

64

procent volgt na een jaar nog dezelfde opleiding.

40,5

Het aandeel hoger opgeleiden van 30-34 jaar is gestegen van 26,5% in 2000 tot 40,5% in 2009.

66

procent van de hbo-bachelorstudenten is tevreden over zijn studie; 10 procent ontevreden.

1/3

Een op de vijf vindt de beoordelingscriteria niet duidelijk en een derde zegt dat uitslagen niet op tijd bekend zijn.

ROTTERDAM CARRIÈRESTAD

‘Rotterdam en de bovenkant van de arbeidsmarkt waren niet altijd dikke vrienden’

De Rotterdamse arbeidsmarkt kent relatief veel laagopgeleiden. De hoger opgeleiden die we wel hebben, trekken na hun studie vaak de stad uit terwijl juist zij de sleutel zijn tot economische vernieuwing en versterking.

Hoe kunnen we deze groep aan Rotterdam binden?

Profielen sprak daarover met lector Arbeidsmarkt-vraagstukken **Peter Ester**.

‘DE ARBEIDSMARKT IN DE REGIO ROTTERDAM IS ONTZETTEND INTERESSANT. Het profiel is wat eenzijdig. Er zijn heel veel mensen aan de onderkant en niet zoveel aan de bovenkant. Van de ongeveer 360.000 banen die Rotterdam heeft, zijn er 100.000 op een laag niveau. Maar: veertig procent van deze banen wordt bezet door mensen met een middelbaar of hoog onderwijsniveau. Er is dus sprake van forse verdringing. **Niet het aantal banen voor laagopgeleiden is het probleem, maar de verdringing op de arbeidsmarkt van laagdoor hoogopgeleiden.** Er is te weinig doorstroming.

‘Ik zie de arbeidsmarkt als een soort schoorsteen. Als we zorgen voor doorstroming aan de bovenkant, komen de banen aan de onderkant vanzelf weer vrij voor de laagopgeleiden. Het vragen van aandacht voor de bovenkant van de arbeidsmarkt was vijftien jaar geleden nog ondenkbaar. Rotterdam en de bovenkant van de arbeidsmarkt waren niet altijd dikke vrienden. De klassieke respons op arbeidsmarktproblemen was: gesubsidieerde banen. Maar de opbrengsten daarvan zijn nooit erg indrukwekkend geweest.’

‘GEBRUIKMAKEN VAN DE MENSEN DIE JE HEBT OPGELEID, WAT LIGT ER NU MEER VOOR DE HAND?’

HOGER OPGELEIDEN MOETEN BLIJVEN

‘Daarnaast zien we dat een heleboel talent hier wel studeert maar daarna de stad verlaat. En het is juist de bedoeling dat die hoger opgeleiden blijven, want dat is goed voor een stad. Daardoor krijg je dynamiek en innovatie. En de kans wordt groter dat bedrijven die hoogopgeleid talent nodig hebben zich hier gaan vestigen. Hoe doorbreek je dat nou? Hoe zorg je ervoor dat talent blijft? Dat los je niet op door maar aan één wiel te draaien, dat van het hoger onderwijs bijvoorbeeld. Je moet het samen doen: stad, bedrijfsleven en hoger onderwijs. Daar-

voor hebben we het model Rotterdam Carrière stad ontwikkeld.’

PSYCHOLOGIE VAN JONGEREN

‘We gaan er te gemakkelijk van uit dat jongeren al jong weten wat ze willen en daar planmatig naar handelen. Dat is heel naïef, want jongeren denken niet zo. Ze weten eigenlijk niet wat hun talenten waard zijn. ‘Toen ik studeerde kon je makkelijk een jaartje langer studeren, of wel twee en dan gebeurde er niets. Het financiële systeem was ook heel ruimhartig. Je beurs liep gewoon door. **Als jongeren nu een verkeerde keus maken, moeten ze het gelag betalen.** Maar om in één keer de juiste keuze te maken, hebben ze onvoldoende beeld van de arbeidsmarkt. Ze lopen weleens stage maar de werelden van onderwijs en arbeidsmarkt zijn nog veel te ver van elkaar verwijderd.’

ARBEIDSMARKTCARROUSEL

‘Samenvattend kun je zeggen dat zowel jongeren als de stad een probleem hebben. De gedachte achter Rotterdam Carrière stad was: waarom modelleren we de wereld van de arbeid niet wat meer naar de leefwereld van jongeren? Het plan is nu dat zij tweeënhalve jaar de tijd krijgen om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. Ze gaan bijvoorbeeld een half jaar bij een bank werken, een half jaar bij de gemeente, en daarna naar een ICT-bedrijf. Elk talent krijgt vijf arbeidsplaatsen van een half jaar aangeboden, de zogenaamde arbeidsmarktcarroussel. Als je een ICT-jongen of meisje bent, dan weet je wel dat je ICT leuk vindt, maar vind je dat nou leuk in een keiharde commerciële omgeving of bijvoorbeeld in de zorg? Via de carroussel komen ze erachter wat het beste bij hen past. Ze hoeven dus niet direct na hun afstuderen een definitieve keuze te maken. **De basis is wel het beroep waarvoor de student is opgeleid, maar de setting waarin je je beroep gaat uitoefenen is vijf keer anders.** Het voordeel voor bedrijven is dat ze in contact komen met een groot aantal talenten en na afloop de beste eruit kunnen pikken.

‘Om studenten voor de stad te behouden, is het belangrijk dat ze daar ook gaan wonen. Als je aan het begin van je carrière in de stad blijft



FOTO: HOLLANDE HOOGTE

WIE: Peter Ester, socioloog en lector Arbeidsmarkt-vraagstukken

WAT: was hoogleraar aan de Katholieke Universiteit Brabant, lid van de Commissie Arbeidsparticipatie (ook Commissie-Bakker genoemd) die zich bezighield met het Nederlandse arbeidsbestel van de toekomst, en plaatsvervangend kroonlid van de Sociaal-Economische Raad (SER).

OOK: senator, lid van de Eerste Kamer voor de ChristenUnie

wonen, is de kans groot dat dat zo blijft. Vandaar dat de gemeente ook partner van Rotterdam Carrière stad is en de deelnemers huisvesting aanbiedt. Randstad gaat het model uitrollen.’

‘JE BENT GEEN TALENT ALS JE ZELF VINDT DAT JE OVERTUIGINGSKRACHT HEBT, MAAR ALS ANDEREN DAT VINDEN.’

VOLDOENDE BEDRIJVEN

‘We zijn nu bezig met selectie en training van de eerste groep van negen studenten. We mikken erop dat er op termijn honderd tot honderdvijftig afgestudeerden per jaar meedraaien in de arbeidsmarktcarroussel.

‘We beginnen met sectoren waar de werkgelegenheid groot is, zoals de zorg. En nu zijn er al voldoende bedrijven om mee te beginnen: ziekenhuizen en zorginstellingen, KPMG, Shell, Nauta-Dutilh en Krepelhout & Korthals Advocaten hebben al toegezegd. De onderwijsinstellingen zelf verplichten zich ook om talent in dienst te nemen: de Hogeschool Rotterdam, Inholland, de Erasmus Universiteit, Albeda College en op termijn ook de TU Delft. Ik ben zelf bezig met bedrijvenbezoek en ben aangenaam verrast door hun maatschappelijke betrokkenheid. Natuurlijk gaat het hen in eerste instantie om het binnenhalen van talent, maar zij willen ook laten zien dat hun bedrijf in de stad staat en meedoen aan de *upgrading* ervan. Dat Rotterdam leuker en sterker wordt.’

WAT IS TALENT?

Welke studenten komen voor Rotterdam Carrière stad in aanmerking? **‘Echte talenten. Het neusje van de zalm. En dat zijn niet alleen studenten die achten en negens halen; ze moeten ook gemotiveerd zijn en goed in het leven staan.** Dat kan bijvoorbeeld blijken uit maatschappelijke activiteiten die zij buiten het onderwijs verrichten. Het

‘ELK TALENT KRIJGT VIJF ARBEIDSPLAATSEN VAN EEN HALF JAAR AANGEBODEN, DE ZOGENAAMDE ARBEIDSMARKTCARROUSEL.’

gaat dus ook om de juiste *soft skills*: doe je wat je afspreekt, ben je serviceverlenend, dienstbaar, een teamspeler? Je bent geen talent als je zelf vindt dat je overtuigingskracht hebt, maar als anderen vinden dat je dat hebt. Je moet talent als het ware kunnen aanraken.

‘De studenten die in aanmerking willen komen voor dit programma moeten zorgen dat ze een heel goed profiel hebben. Ze moeten *pitchen* voor een functie, aan *personal branding* doen. Ze schrijven geen traditionele sollicitatiebrief, maar maken een kort filmpje waarin ze zichzelf neerzetten. Daarin worden ze, voor het traject begint, getraind. **De geselecteerde studenten komen uiteindelijk in een talentenklasje terecht dat regelmatig op school terugkomt en dan ook feedback geeft op het onderwijs.** Die feedback moet teruggekoppeld worden naar het curriculum. Gebruikmaken van de mensen die je hebt opgeleid, wat ligt er nu meer voor de hand? Ik ben ervan overtuigd dat deze nieuwe en heel concrete aanpak van arbeidsmarktproblemen in Rotterdam gaat werken.’ ■ *Dorine van Namen*

www.randstad.nl/rotterdamcarriestad



DE ROTTERDAMSE ARBEIDSMARKT

Het onderwijsniveau is de afgelopen tien jaar gestegen van 27 naar 34 procent hoger opgeleiden. In de drie andere grote steden steeg dit percentage van 43 naar 50 procent.

In 2007 werkte 60 procent van de Rotterdammers tussen de 15 en 65 jaar.

In Nederland als geheel bedroeg dit percentage 65 procent, in de andere grote steden zelfs nog iets daarboven.

Bron: Rotterdam carrière stad, een nieuw model voor een dynamische arbeidsmarkt, door prof. dr. Peter Ester, 2010

Kijken in de olympische keuken

Een groter evenement dan de Olympische Spelen bestaat niet. **Een geweldige casestudy dus voor studenten vrijetijdsmanagement.** Onlangs reisden 165 tweedejaars vtm af naar drie kandidaat-steden voor de Olympische Spelen van 2020, maar ook naar Londen en ex-kandidaat-stad Rome.

IN 2013 VALT DE BESLISSING WELKE STAD DE OLYMPISCHE ZOMERSPELEN VAN 2020 MAG ORGANISEREN. Wordt het Bakoe (Azerbeidzjan), Doha (Qatar), Istanbul, Madrid of Tokio? De stad Rome, die zich ook kandidaat had gesteld, trok haar bid vanwege de slechte economische situatie in februari terug.

'Wel jammer dat wij onze bestemmingen toen al hadden vastgelegd', vertelt docent Martijn Mulder van vrijetijdsmanagement. 'Rome stond ook op dat lijstje. Het was te laat om dat nog te annuleren.' Buiten Rome reisden de vtm'ers af naar Istanbul, Madrid, Tokio en de olympische stad van 2012: Londen.

'IN FEITE GEEFT LONDEN GEDURENDE EEN MAAND DE REGIE UIT HANDEN AAN HET IOC.'

De verplichte excursies naar de vijf steden maken deel uit van het project **citybranding** dat jaarlijks in samenwerking met de **alliantie Olympisch Vuur** wordt georganiseerd. Mulder: 'Olympisch Vuur heeft als doel Nederland in 2016 op olympisch niveau te krijgen, zodat we ons eventueel kandidaat kunnen stellen voor de Spelen in 2028 of 2032. Onze studenten doen onderzoek naar kandidaatsteden om te kijken wat wij van hen kunnen leren. Het is belangrijk om die steden te bezoeken, om lokale partners te ontmoeten, de infrastructuur en accommodaties zelf te ervaren.'

DE GUN-FACTOR VAN TOKIO

Zo ging student Erwin van den Berg (23) naar Tokio. Voorafgaand aan zijn vertrek had Erwin research gedaan en wist hij van alles over Tokio. Toch ervaaarde hij de reis als een cultuurshock. 'In positieve zin. Ik had gelezen dat Japanners beleefd zijn en het begrip 'klant is koning' ook echt invulling geven. Maar hoe dat werkelijk is, voel je pas als je er bent. Ook krijg je achter je computerscherm geen beeld van de bevolking van Tokio. De multiculturele samenleving kennen ze niet. Iedereen is Japans.'

Erwin was vooral onder de indruk van de respectvolle manier waarop Japanners met elkaar omgaan. 'Op perrons vormen ze links en rechts een rij, zodat de passagiers die willen uitstappen alle ruimte hebben. In de tram kun je je tas gerust even onbeheerd laten staan als je naar de andere kant van de coupé loopt. De straten zijn brandschoon. Alles is goed geregeld.'

De studenten bezochten onder andere een vertegenwoordiger van het Japans Olympisch Comité, Yasuhiro Nakamori. 'Hij praatte ons bij over de bid van Tokio. Die heeft te lijden gehad onder de aardbeving en tsunami van vorig jaar. Mensen die Japan willen bezoeken, zijn bang voor straling. Het aantal toeristen is afgenomen. Ook is het land politiek instabiel.'

Tegelijkertijd heeft Tokio in Erwins ogen 'een bijna honderd procent' kans om de kandidatuur binnen te halen. Er is de 'gun-factor', juist door de ramp, en bovendien heeft Tokio het goed voor elkaar. 'Er moeten bijvoorbeeld 40.000 hotelkamers in een straal van 50 kilometer zijn. Zij hebben misschien wel het dubbele. De infrastructuur kan zich meten met de beste van de wereld. Ze hebben een goed sportklimaat en prachtige sportaccommodaties.'

Wat tegenvalt, is het niveau van het Engels van Japanners. 'Ze leren het wel op school, maar alleen de theorie. Mensen spreken het nauwelijks. Ook vraag ik me af hoe het voor de beleefde en gestructureerde Japanners is als Tokio wordt 'overgenomen' door de Spelen.'

SCEPSIS

En hoe zal dat de Londenaren vergaan? Drie maanden voor aanvang van de Spelen lijkt het nog niet echt te leven, ervaren docent Martijn Mulder en zijn studenten. **'Het viel ons op dat het straatbeeld nog helemaal niet olympisch is.** Ook merkten we aardig wat scepsis over de Spelen. De gemeente Londen had beloofd dat inwoners de grootste kans maakten op kaarten. Maar wij hoorden van Londenaren dat mensen uit andere landen nog makkelijker aan tickets kunnen komen dan zij zelf. **Ook is inwoners verzocht om tijdens de Spelen het openbaar vervoer te ontzien, en bijvoorbeeld thuis te werken.** Er wordt veel van hen gevraagd zonder dat zij goed inzien wat er tegenover staat. Het is een bekend probleem met dit soort grote toernooien. In feite geeft een stad gedurende een maand de regie uit handen aan het Internationaal Olympisch Comité. Ik verwacht wel dat ook de Londenaren enthousiast zijn als het eenmaal begint, maar draagvlak creëren en vasthouden blijkt een lastig ding.' ■

Esmé van der Molen

Op 19 juni presenteren de studenten hun rapporten aan een eindjury met vertegenwoordigers van Olympisch Vuur en het werkveld.

VTM-STUDENT STRIKTE HANS BREUKHOVEN

BART HELPT BANDS VIA UPCOMING AWARD

Iedere muzikant droomt van een platencontract. Maar weinig muzikanten krijgen dat voor elkaar. Student vrijetijdsmanagement (vtm) Bart Proost wil samen met Hans Breukhoven van Free Record Shop talentvolle bands via de Upcoming Award kans geven op een platencontract. En hij studeert er tegelijkertijd mee af.

HOE MOEILJK HET IS OM DOOR TE BREKEN IN DE MUZIEK WEEET VIERDEJAARS VTM BART PROOST (24) MAAR AL TE GOED. Hij speelt al jaren in bands, zoals de Sexual Reproductive Systems. 'Door YouTube lijkt het makkelijk om bekend te worden, want iedereen kan filmpjes uploaden en bekend worden. Maar dat is tegelijkertijd het grote nadeel. Het aanbod is gigantisch. Zie dan nog maar eens het kaf van het koren te scheiden.'

Tel daarbij op dat de muziekindustrie onder vuur ligt. Vanwege illegaal downloaden worden steeds minder cd's verkocht. **'Platenmaatschappijen durven daardoor minder risico te nemen.'**

Jonge talentvolle muzikanten moeten weer een kans krijgen, vindt Bart. Daarom bedacht hij het concept Upcoming Award. Bands kunnen een platencontract winnen dankzij een tip-systeem. Wie de meeste tips verzamelt via de site van Upcoming Award gaat naar de finale en kan op die manier een platencontract in de wacht slepen.

17.000 TIPS

Met alleen een plan was Bart er niet. 'Ik had belangrijke hulp uit de muziekindustrie nodig.' Tijdens de entrepreneurshipweek op de Hogeschool Rotterdam hield Hans Breukhoven van Free Record Shop een speech. **In een opwelling stapte Bart op hem af. Breukhoven was direct enthousiast en het tweetal wisselde e-mail-adressen uit.** Bart wilde hem snel daarna spreken, maar Breukhoven had het vanwege de decembermaand te druk. 'Ik zei tegen hem: "Het gebeurt nu of nooit." Dat vond hij van lef getuigen en daarom mocht ik toch langskomen.'

De plannen voor de Upcoming Award werden uitgewerkt. Breuk-

hoven maakt het platencontract mogelijk en de distributie van de cd in de Free Record Shop-filiaal. Bart ging aan de slag met een team van medestudenten, en mocht er zijn afstudeeropdracht van maken. De bands die getipt zijn voor de Upcoming Award moesten allemaal beluisterd worden en Bart en zijn team struinden zelf ook het internet en vriendenclubs af naar nieuw muzikalent. Uiteindelijk kregen ze maar liefst 17.000 tips binnen, waarvan vier bands de finale haalden.

'IK ZEI TEGEN HANS BREUKHOVEN: HET GEBEURT NU OF NOOIT. DAT VOND HIJ VAN LEF GETUIGEN.'

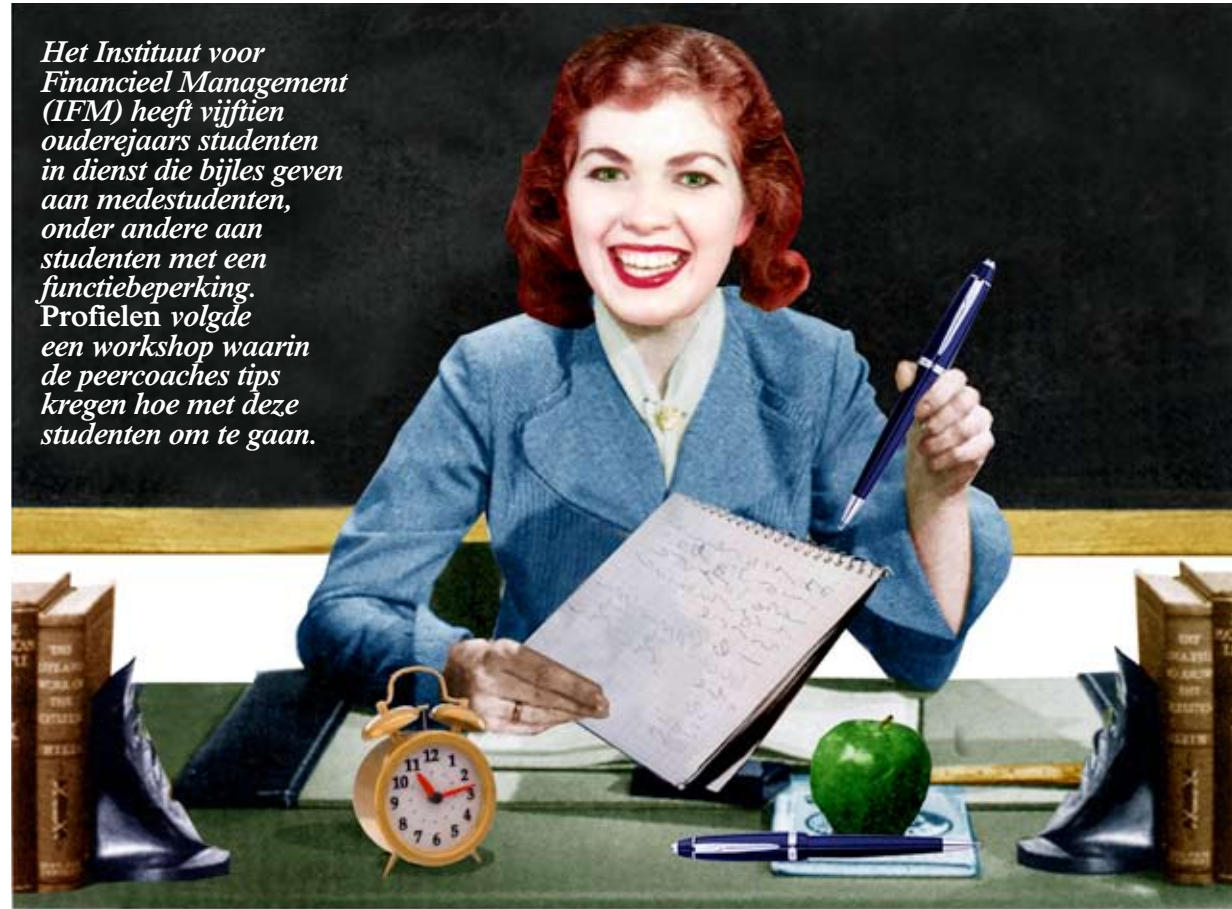
De vtm-student heeft veel van zijn initiatief geleerd. 'Sommige studenten houden strak vast aan een bedrijfsplan. Maar zo werkt het niet in de praktijk. **Ik moet continu anticiperen op nieuwe situaties waardoor geen woord van mijn oorspronkelijke bedrijfsplan nog hetzelfde is.** Je moet flexibel blijven en vooral: durven. Pas dan ontstaan er creatieve ideeën.' ■ *Martine Zeijlstra*

www.upcomingaward.nl

Op 11 mei streden vier bands tegen elkaar in de finale van de Upcoming Award. De band Cancel Your Weekend kwam als winnaar uit de bus en zal halverwege juni een cd uitbrengen die in een oplage van 10.000 stuks verspreid wordt in 165 filialen van de Free Record Shop.

Workshop peercoaching IFM

Het Instituut voor Financieel Management (IFM) heeft vijftien ouderejaars studenten in dienst die bijles geven aan medestudenten, onder andere aan studenten met een functiebeperking. Profielen volgde een workshop waarin de peercoaches tips kregen hoe met deze studenten om te gaan.



BEELD: ANNET SCHOLTEN

PENNEN IN DE VERKEERDE HAND

'SCHRIJVEN JULIE JE NAAM MAAR EENS OP MET DE PEN IN DE VERKEERDE HAND.' Terwijl de dertien peercoaches dit lachend en met zichtbare moeite doen, zegt Bertine: 'Jullie merken hoe lastig dit is. Hopelijk snappen jullie nu ook dat studenten met een functiebeperking recht hebben op extra tijd om tentamens te maken.' Bertine van Hillo-Visser, binnen IFM vertrouwenspersoon voor studenten met studieproblemen, vertelt dat studenten het vaak oneerlijk vinden dat sommige medestudenten langer de tijd krijgen voor een tentamen. Maar dat is onterecht, vindt zij: 'We pampere deze studenten absoluut niet, we geven ze gewoon de tijd die ze nodig hebben om zich te kunnen bewijzen.' IFM had vorig schooljaar 75 geregistreerde studenten met een beperking. **De meest voorkomende functiebeperking was dyslexie, maar er waren ook studenten met diabetes, een gehoorstoornis of winterdepressie.** De peercoaches weten niet altijd of ze te maken hebben met een student met een functiebeperking. 'Vorige week vertelde een student die ik al best lang bijles geef dat hij epilepsie heeft', vertelt Rejauna. 'Daar schrok ik van, want ik had misschien niet goed kunnen reageren als er tijdens mijn les wat gebeurd zou zijn. Ik denk dat de student een vertrouwensband nodig had voordat hij het aan mij wilde vertellen. Eigenlijk moeten we naar een maatschappij toe waarin we dit soort dingen uit de taboesfeer halen.'

'GEEN BIJSPIJKERCURSUS'

Vier andere peercoaches geven aan dit ook lastig te vinden. Ze willen graag helpen, maar weten soms niet wat er precies aan de hand

is. Van Sharon van Dam, de voorzitter van het Powerplatform dat zich op de HR inzet voor studenten met een beperking, krijgen ze de tip om bij een eerste gesprek vooral open vragen te stellen. 'Vraag bijvoorbeeld: **Waar kan ik je mee helpen? Is er iets dat ik moet weten over jou?** Zo geef je de student de kans het te vertellen, maar dwing je hem of haar er niet toe.' Het is tijd voor een casusopdracht. In groepjes van drie moeten de peercoaches aan de hand van een fictieve aanvraag bedenken welke functiebeperking de student heeft en hoe ze hun lessen daarop zouden aanpassen. Groepje twee denkt te maken te hebben met een dyslectische student. Al snel sommen de groepsleden de problemen op die bij dyslexie komen kijken. Tanita vertelt over haar oom. 'Als hij een zin leest, dan weet hij aan het eind ervan niet meer hoe de zin begon. Je kunt wel nagaan hoe lastig dat is als je moet leren voor een tentamen.' Peter weet welk advies hij de student zou geven. 'De bijspijkerkursus Nederlands!' Maar bij de nabespreking vertelt decaan Janna Verdonk dat dit een averechts effect zou hebben. 'Deze studenten krijgen al hun hele leven bijles in Nederlands. Daar worden ze moedeloos van, want het werkt niet. **Je moet studenten met dyslexie veel visueler les geven. Met plaatjes, schema's en tekeningen.**' Ook de beoogde aanpak van de groepjes met aanvragen van studenten met faalangst en autisme was nog niet optimaal. 'Het was goed om een keer te oefenen', zegt Robert. 'Nu we er meer over weten, kunnen we er in onze bijlessen beter op inspelen.' **■ Pim Bijl**

HR doet proefinstellingstoets

IEDEREEN HEEFT HET OVER DE KWALITEIT VAN HET HOGER ONDERWIJS, MAAR WELKE KWALITEIT IS DE NORM? Kan het college van bestuur garanderen dat elke student tenminste het hbo-niveau behaalt? **Dat en meer onderzoekt de NQA (Netherlands Quality Agency) tijdens de zogenoemde proefinstellingstoets.**

HET BELEID VAN DE HR IS HELDER, GOED OM-SCHREVEN EN - BELANGRIJK - GELAND BIJ EN GEDRAGEN DOOR MEDEWERKERS EN STUDENTEN, concludeert de NQA. Speerpunten in dat beleid zijn de sterke binding met de Rotterdamse regio en het Rotterdams Onderwijs Model (ROM) waarin duidelijk een verbinding met de praktijk wordt gerealiseerd. Ook is de organisatie- en beslisstructuur helder en verloopt de communicatie tussen de verschillende organisatielagen goed. De medezeggenschap is 'stevig georganiseerd en ingebed' en de examencommissies hebben, nog steeds volgens de NQA, 'een duidelijke ontwikkeling doorgemaakt'.

'eindniveau bachelor niet concreet uitgewerkt'

Maar het NQA-panel vindt het ook opvallend dat het eindniveau van de bachelor niet concreet is uitgewerkt in de ambitie en visie, zo valt te lezen in het tussenrapport over de proefinstellingstoets. **'Wat verstaat de HR onder kwaliteit van onderwijs en hoe toetst en borgt men dit? Kan het college van bestuur garanderen dat elke student tenminste het hbo-niveau behaalt?'**, vraagt de NQA zich af.

Collegebestuurder Jan Roelof beantwoordt die laatste vraag bevestigend. 'Wij hebben dat alleen niet centraal opgeschreven: elke opleiding heeft zijn eigen eindtermen en beschrijft de eindkwaliteit mede op basis van de Dublin-descriptoren (omschrijving niveau bachelors en masters, red.). Wij hebben dat aan de instituutdirecteuren gedelegeerd.' Roelof benadrukt dat het bij de proefin-

stellingstoets – wat de naam al zegt – nog niet om de echte toets gaat. Roelof: 'Maar het is wel handig om een aantal zaken over de kwaliteit van het onderwijs centraal af te spreken. Over dit advies van de NQA moeten we serieus nadenken.'

onderzoeksinstituut

In de toets kijkt de NQA verder kritisch naar het onderzoeksinstituut dat de HR in het leven heeft geroepen. Alle onderzoeksactiviteiten organisatorisch in één instituut onderbrengen 'vraagt om extra aandacht ten aanzien van de integratie van het onderzoek in het onderwijs', aldus de onderzoekers van de NQA. 'De gesprekspartners op de hogeschool bevestigden dit, en het panel deelt de zorg.'

DE MEDEZEGGENSCHAP IS 'STEVIG GEORGANISEERD EN INGEBED' EN DE EXAMENCOMMISSIES HEBBEN 'EEN DUIDELIJKE ONTWIKKELING DOORGEMAAKT'.

'echte' toets in 2013

Het zijn allemaal voorlopige conclusies uit een proefinstellingstoets die weer een voorbereiding is op de 'echte' instellingstoets. Maar waarom zo'n instellingstoets? Deze is een paar jaar gele-

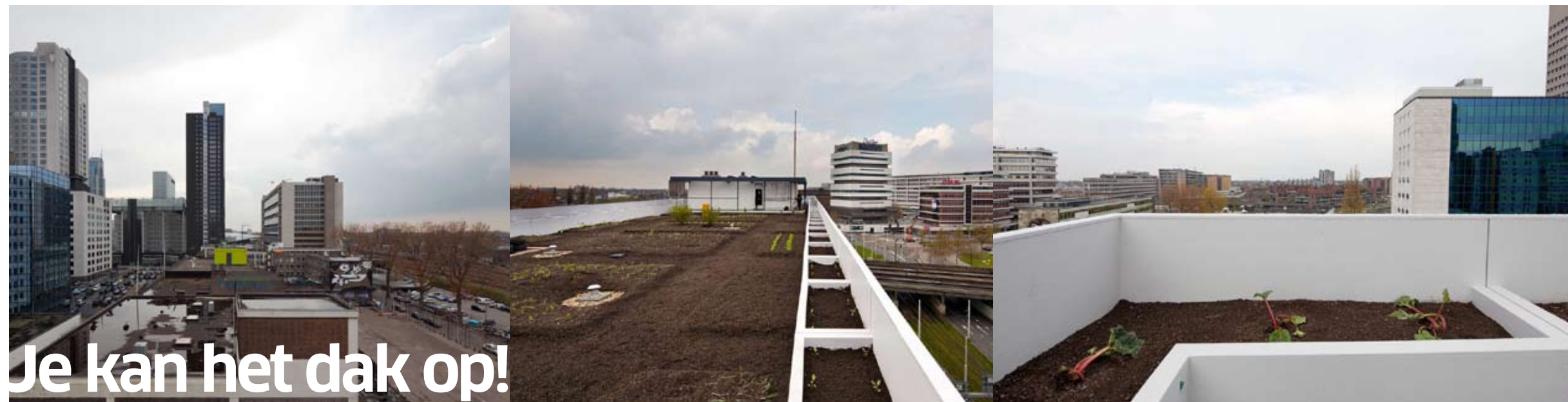
den landelijk ingevoerd om bij het visiteren van afzonderlijke opleidingen niet steeds het werk opnieuw te hoeven doen. **De Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) onderzoekt bij die toets of het bestuur van een hogeschool 'in control' is wat betreft de kwaliteit van de aangeboden opleidingen.** Daarbij gaat het dus niet over de kwaliteit van de afzonderlijke opleidingen. De eerste hogescholen ondergaan de toets dit jaar en in 2013 moet ook de Hogeschool Rotterdam eraan geloven.

Om deze toets organisatorisch in goede banen te leiden, laat de Hogeschool Rotterdam net als veel collega-hogescholen deze maanden door de NQA een proefinstellingstoets uitvoeren. Omdat je als hogeschool niet weet welke opleidingen de NVAO bij de echte instellingstoets gaat bekijken, vergt het veel organisatie.

Net als de 'echte' toets bestaat de proefinstellingstoets onder andere uit verschillende overleggen tussen de NVAO, resp. de NQA, en het college van bestuur, de door de HR te maken kritische reflectie en zogenoemde *toetstrails*. Bij die *trails* gaat de NQA, kort voordat de betrokkenen dat weten, in gesprek met onder andere onderwijsmanagers en studenten van bepaalde opleidingen. **Besloten is dat de proefinstellingstoets van de NQA zich bij de opleidingen verpleegkunde, bouwkunde en commerciële economie gaat richten op de thema's onderzoek en planning & control.**

De hele cyclus mondt in juni uit in een eindrapportage en uiteindelijk een studiemiddag. **■ Jos van Nierop**

HR INVESTEERT GROOT IN ONDERZOEK BEGROEIDE DAKEN



FOTO'S: FRANK HANSHUIJK

Je kan het dak op!

Tijdens de Architectuur Biënnale in april werd een dakmoestuin geopend, op het Schieblock-gebouw naast het spoor. Ook de HR is bij dit initiatief betrokken. Het kenniscentrum Sustainable Solutions heeft meer dan 700.000 euro binnengehaald voor het project Begroeide daken na 2010. De dakmoestuin is een van de drie proefdaken.

EEN SALADE OP JE BORD VAN EEN KROP SLA DIE OP EEN DAK IN HET CENTRUM VAN ROTTERDAM IS GEOOGST. Dat is een aansprekend en inspirerend idee. De dakmoestuin bovenop het Schieblock kreeg niet voor niets veel media-aandacht terwijl de dakkker er nu nog niet groen, maar donker bij ligt. De gewassen zijn net geplant.

De dakmoestuin is eigendom van het Rotterdamse architectenbureau ZUS en Kodum, en maakt deel uit van een veel groter verhaal: het project *Begroeide Daken na 2010*. De Hogeschool Rotterdam is penvoerder van dit project en lector Christoph Maria Ravesloot (innovatie bouwproces & duurzaamheid) is de gangmaker ervan. Hij is al jaren bezig met het onderwerp begroeide daken. De voordelen van het benutten van deze ruimtes bovenop de gebouwen in de stad liegen er niet om. De wereld verstedelijkt. Sinds deze eeuw leven er meer mensen in de stad dan daarbuiten, en hun aantal blijft groeien, naar verwachting tot tachtig procent. Tegelijkertijd warmt de aarde op. Met name in grote steden laat de klimaatverandering zich gelden. Wim Verburg, betrokken als extern projectleider, legt uit: 'We krijgen bijvoorbeeld te maken met zwaardere regenval en hogere temperaturen in de zomer. Afvoer van het regenwater wordt meer en meer een probleem. De waterafvoersystemen, zoals riolen, hebben onvoldoende capaciteit. Dat zien we nu al in Rotterdam.' Dakbegroeiing kan een oplossing bieden voor dit probleem. **Een groen dak neemt water op, en wat het niet zelf kan bergen, stroomt vertraagd de waterafvoersystemen in.** Ook voor andere milieuproblemen bieden groene daken soelaas, zoals fijnstof en CO₂-uitstoot.

WAT LEVERT HET OP?

Dat begroeide daken goed zijn voor wateropslag, vertraging van waterafvoer, (koude en warmte) isolatie en fijnstofreductie, daarover bestaat wel consensus. Maar hoe precies, en waarom, en in

welke mate, dat is onvoldoende bekend. Ravesloot: 'Dat komt omdat er verschillende berekenings- en meetmethodes in omloop zijn. Daardoor blijft onduidelijk wat zo'n begroeid dak nou precies oplevert. Die onduidelijkheid zorgt voor stagnatie in de ontwikkeling van begroeide daken. Want ga je er wel aan beginnen als je niet precies weet hoeveel regenwater jouw begroeide dak kan vasthouden, of hoeveel je kunt besparen op je energierekening? Uniformiteit van berekenings- en meetmethodes kan dat probleem oplossen en de aanleg van begroeide daken een boost geven.'

Het project is daarom begin 2012 gestart met een tweejarig onderzoek naar de technische eigenschappen van begroeide daken. Dit onderzoek moet resulteren in een uniform toe te passen berekenings- en meetmethode, samen een bepalingmethode genoemd. Een zeer complex project, vertelt Ravesloot, alleen al vanwege de samenwerking met zoveel verschillende partijen: de Hogeschool Rotterdam (lectoren en studenten), universiteiten (TU Delft, Wageningen Universiteit), de gemeente Rotterdam en MKB-bedrijven.

De dakmoestuin op het Schieblock is een van de drie proefdaken in dit project. De twee andere zijn een laboratoriumdak op het nieuwe NIOO-gebouw in Wageningen en de nog aan te leggen begroeide daken op woningen in het Witte Dorp, een buurt nabij Marconiplein. Verburg: 'De studenten doen literatuuronderzoek naar de prestaties en technische specificaties van begroeide daken. Op het NIOO-dak zijn zestien meetvakken aangelegd waar we verschillende dakbegroeiingssystemen testen. Hier wordt zowel door wo- als hbo-studenten gewerkt. Op de dakker van het Schieblock is het onze taak om te monitoren wat de effecten van de dakbegroeiing zijn. En in het Witte Dorp hopen we te kunnen meten welke resultaten er op wijkniveau te behalen zijn. We doen dus onderzoek op drie schaalniveaus.'

Verder werken er momenteel vier afstudeerders van bouwkunde en watermanagement aan het project. Zij onderzoeken of het mogelijk is om thermische en waterbufferende (wateropslag) eigenschappen van begroeide daken in modellen te berekenen. Naar verwachting studeren zij in juni af. In het nieuwe collegejaar start een nieuwe groep afstudeerders, onder andere met het monitoren van de dakmoestuin.

WETENSCHAPPELIJKE BASIS

Het project is nog maar net uit de startblokken en er staat veel op het spel. Er wordt niet alleen geïnvesteerd in geld en mankracht, maar ook in 'geloof'. Ravesloot zelf 'geloof' in de positieve effecten van begroeide daken. **De gemeente Rotterdam 'geloof' erin en heeft in de zomer van 2010 een aanbesteding voor 26 platte begroeide daken in de markt gezet.** Dit project kan dat geloof in groene daken van een wetenschappelijke basis voorzien. Of niet. Want Ravesloot is in de eerste plaats wetenschapper, en dan pas voorvechter. 'Als de effecten op bijvoorbeeld energiebesparing nihil zijn, dan zal ik dat openbaar te maken. Het gaat mij om die uniforme bepalingmethode, en parallel daaraan een NEN-normering voor begroeide daken. Dat zal de innovatie van groene daken echt ten goede komen.' ■ *Esmé van der Molen*

HET PROJECT: FEITEN EN CIJFERS

Bekostiging: 300.000 euro subsidie SIA (Stichting Innovatie Alliantie) en 400.000 door een consortium van 20 MKB-bedrijven, 10 publieke organisaties (waaronder gemeente Rotterdam) en 2 internationale organisaties.

Lector: Christoph Maria Ravesloot (innovatie bouwproces & duurzaamheid)

Kenniscentrum HR: Sustainable Solutions

HR-opleidingen: bouwkunde, watermanagement, facility management en mogelijk bedrijfskunde

Looptijd: 2012-2014



COLUMN
JURGEN VAN RAAK

Hoge bomen bij de hogeschool

DAT HOGE BOMEN VEEL WIND VANGEN, IS MIJ DE AFGELOPEN TWEE JAAR WEL DUIDELIJK GEWORDEN. Zelfs ik, hobbycolumnistje van een hogeschoolblad (met potentieel circa 33.000 lezers, dat dan wel), kan daarover meepraten. Ik ben diverse keren herkend, aangeklampt, aangesproken, gemaïld, een keer op het matje geroepen en – hoogtepuntje – om een handtekening gevraagd naar aanleiding van mijn columns.

Ik heb me er rot om gelachen, ik bedoel: een mening blijft een mening. Of je die nou denkt, uitspreekt of opschrijft, dat maakt voor mij niet veel verschil. Er waren alleen plotsklaps veel meer mensen die mijn mening tot zich konden nemen en dan kun je reacties verwachten. Nogmaals, ik vond die reacties, positief of negatief, alleen maar leuk.

Maar hoe zou dat zijn voor Jasper Tuytel, de allerhoogste boom van de HR? Ik ben vrij zeker dat het al heel lang geleden moet zijn dat hij op wat voor matje dan ook is geroepen. Maar hoe vaak zou hij de afgelopen jaren aangeklampt, aangesproken, gemaïld of om een handtekening gevraagd zijn naar aanleiding van zijn plannen voor of zijn leidinggeven aan onze hogeschool?

Ik heb zomaar het idee dat het andere cliché 'het is eenzaam aan de top' ook waar is en dat Tuytel misschien wel liever veel meer feedback van de werkvloer had gehad. Die 'cvb-roadshows' waarbij het college van bestuur per instituut aan de medewerkers kwam uitleggen wat de bedoeling was met de school en van ons wilde weten hoe wij daar tegenaan keken, moeten toch wel ontstaan zijn omdat wij, medewerkers van de HR, nooit ergens op reageerden. Ja, misschien reageerden we onderling, naar elkaar toe. Maar zou er ooit een 'gewone' medewerker Jasper Tuytel hebben aangesproken op zijn functioneren?

Als ik kijk naar de 'periode Tuytel', dan heeft ie het gewoon goed gedaan. De HR is gegroeid en gezond en dat is zonder al te veel grote schandalen gegaan. Je kunt het niet altijd met hem eens zijn geweest, maar de man werkte wel altijd vanuit een visie en hield daaraan vast. Het Rotterdams Onderwijs Model is daar een goed voorbeeld van. Hij kan tevreden vertrekken.

Net als ik overigens. **Na twee jaargangen columns voor Profielen vind ik het mooi geweest.** Of de redactie al een opvolger (op het oog) heeft, weet ik niet maar ik ken wel een geschikte kandidaat. Hij heeft een mening, affiniteit met onderwijs en vanaf augustus is ie met pensioen en heeft ie tijd zat om af en toe een stukkie te schrijven! ■

Jurgen van Raak is docent Engels bij CMI (communicatie, multimedia en informatietechnologie) en volgt de HR-masteropleiding leren & innoveren. Dit was zijn laatste column.

Heb jij paraat wat medezeggenschap op de HR precies inhoudt?
 Of de cmr collegeplannen kan blokkeren of niet?
 Hoe de samenstelling van het dagelijks bestuur is?
 Of wat studenten en medewerkers 'krijgen' voor hun lidmaatschap van de raad? Profielen zocht het voor je uit.

10 vragen over DE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

1 WAT IS DE CMR?

De cmr is de centrale medezeggenschapsraad van de Hogeschool Rotterdam. Medezeggenschap geeft studenten en medewerkers de mogelijkheid mee te praten met het college van bestuur (cvb) en te besluiten over onderwerpen binnen onze hogeschool.

2 WAT IS DE WETTELIJKE BASIS?

De wettelijke basis voor de medezeggenschap op hogescholen is gelegen in de *Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek* (WHW). In deze wet staat dat aan elke hogeschool een medezeggenschapsraad verbonden moet zijn. De door het cvb vastgestelde medezeggenschapsregeling moet recht doen aan de positie van studenten en personeel binnen de school. In de wet staan richtlijnen waar alle medezeggenschapsregelingen aan moeten voldoen. Deze worden vervolgens toegespitst in een reglement voor de eigen hogeschool. De twee belangrijkste bevoegdheden van de medezeggenschapsraad zijn het advies- en instemmingsrecht. Op het intranet Hint kun je de statuten en reglementen van de cmr bekijken.

3 Wat is adviesrecht?

Door het adviesrecht kan de cmr advies uitbrengen over voorstellen van het cvb. Dat kan gaan over voorzieningen voor studenten, vakanties en instellingscollegegeld. Als het cvb het advies niet of niet in het geheel wil volgen, wordt de cmr in de gelegenheid gesteld een overleg met het cvb te voeren over het onderwerp. Het cvb kan het definitieve besluit pas nemen nadat dit gesprek met de raad is meegenomen in de besluitvorming.

4 Wat is instemmingsrecht?

Voordat zaken als de hogeschoolbegroting, de reglementen, het studentenstatuut of het realiseren van het onderzoeksinstituut in beleid kunnen worden omgezet, is er instemming nodig van de cmr.

5 Wat zijn de gevolgen van niet instemmen?

Als de raad niet instemt met een beleidsvoorstel, dan moet het cvb het in heroverweging nemen en in een gewijzigde versie opnieuw aan de raad voorleggen. College en raad streven in onderling overleg naar een oplossing. Bij blijvende onenigheid kan een geschil uiteindelijk aan een landelijke commissie worden voorgelegd. Het is al jaren geleden dat dat voor het laatst is gebeurd.

6 Welke onderwerpen worden voorgelegd aan de instituutsmedezeggenschapsraad (imr)? En welke aan de cmr?

De imr houdt zich bezig met zaken waarover de instituutsdirectie zelfstandig mag beslissen, zoals de instituutsbegroting en de curricula. Onderwerpen die boven instituutsniveau uitstijgen, worden voorgelegd aan de cmr.

7 HOE KOMT DE CMR TOT BESLUITEN?

De cmr streeft altijd naar consensus. Een voorstel kan worden aangenomen als er een meerderheid voor is. Er moeten minimaal elf leden (de helft van de cmr plus één) aanwezig zijn om een voorstel in stemming te brengen.

8 Wat krijgen studenten en medewerkers voor hun lidmaatschap?

Studenten kunnen kiezen uit een financiële vergoeding (260 euro per maand), een beloning in studiepunten (4 studiepunten), of een combinatie (130 euro per maand en 2 studiepunten). Aan de jaarlijkse vergoeding zit wel een maximumbedrag van 2900 euro (bij 260 euro per maand) en 1450 euro (bij de combinatie geld/studiepunten). Personeelsleden kunnen deze functie uitoefenen voor 0,16 deel van een fulltime werkweek. De werkzaamheden worden dus als werktijd gezien en uitbetaald.

9 WIE ZIJN ER LID?

De raad bestaat uit twintig leden, tien namens het personeel en tien namens de studenten. De leden namens het personeel worden gekozen door het personeel en de leden namens de studenten worden gekozen door studenten. De verkiezing van de personeelsleden vindt een keer in de twee jaar plaats, en die van de studentleden een keer per jaar. Alle studenten en personeelsleden, behalve de directie, de onderwijsmanagers en leden van het cvb, zijn kiesgerechtigd en verkiesbaar. De leden van de raad kunnen zich bij nieuwe verkiezingen herkiesbaar stellen.

10 WAT IS HET DAGELIJKS BESTUUR?

Het dagelijks bestuur (db) bereidt vergaderingen voor, coördineert werkzaamheden van de cmr en voert deze uit. Het db bestaat uit vier leden, van wie de voorzitter ook de voorzitter van de cmr is. De cmr kiest drie overige leden die ook lid zijn van de raad. In het db moeten twee leden afkomstig zijn van het personeel en twee van de studenten. Het dagelijks bestuur van onze hogeschool bestaat uit de studenten Niels Holswilder (voorzitter van de studentengleding) en Yentl van Heest (penningmeester) en uit de personeelsleden Fons van Maldeghem (voorzitter cmr) en Anneke Kistemaker (secretaris). ■

Pim Bijl

Cmr stemt in met hoofdpijndossier

Een paar maanden heeft het geduurd, maar de instemming van de centrale medezeggenschapsraad (cmr) met het organisatieplan van het onderzoeksinstituut is nu toch een feit. In zijn laatste cmr-vergadering kwam collegevoorzitter Jasper Tuysel met toezeggingen waar de raad mee uit de voeten kon.

Zo komt er over een jaar 'een heel serieuze evaluatie' en zullen docenten zowel voor het Instituut voor Onderzoek en Innovatie (IOI) als voor een 'gewoon' instituut werken. Op die manier wil het college ervoor zorgen dat ook het bacheloronderwijs meeprofitteert van het onderzoek op de hogeschool. Het onderzoeksinstituut is de organisatorische samenvoeging van 24 lectoraten die tot voor kort aan de onderwijsinstellingen waren verbonden. De kenniscentra zijn elk gewijd aan een van de speerpunten die door de Rotterdamse gemeente zijn geformuleerd: duurzame innovatie, zorginnovatie, talentontwikkeling, creating 010, ideale haven en innovatief ondernemerschap. De centrale medezeggenschapsraad (cmr) stemde uiteindelijk in meerderheid (tien stemmen voor, twee tegen, één onthouding) in met het agendapunt 'organisatieplan IOI' dat met recht een hoofdpijndossier genoemd mag worden. Half december ontving de cmr het plan en vanaf maart waren er vele vergaderingen, overleggen en mailwisselingen voor nodig om overeenstemming te bereiken. De cmr heeft op dit onderwerp instemmingsrecht (zie bladzijde hiernaast). Het college van bestuur kan dit plan dus niet doorzetten zonder steun van de cmr.

serius nemen

De raad bleef lange tijd zitten met vragen over het organisatieplan, een plan dat bovendien steeds wijzigde. De cmr raakte bijvoorbeeld niet overtuigd van het nut van een extra centrale backoffice, naast de decentrale backoffices bij de instituten. Voor Tuysel was en is het helder, want de ondersteuning van de lectoraten verliep tot nu toe niet goed. 'Terwijl je bij onderzoek te maken hebt met veel geld van externen; bij elke activiteit moet je nauwgezet aangeven waar je het geld vandaan hebt.' Dat moet beter en daar moeten de backoffices voor zorgen.

Eigenlijk heeft en had de cmr weinig tegen de komst van het nieuwe instituut. De pijn zat 'm in de organisatie ervan. En er was nog iets anders: het groeiende gevoel dat het college de raad niet serieus neemt. Of het nou om de begroting gaat of het IOI, het college vroeg de raad om instemming op het moment dat men niet meer terug kon. Het begrotingsjaar is immers al begonnen, en de start van het onderzoeksinstituut, weliswaar als projectfase, ligt ook al even achter ons. Tuysel trok voorzichtig het boetekleed aan. 'Misschien hebben wij de raad niet goed of tijdig geïnformeerd', aldus de scheidende collegevoorzitter. 'Maar jullie moeten als raad ook proactiever zijn en niet wachten tot het moment dat wij met een voorstel komen. We moeten eerder met elkaar in gesprek en er dan op basis van argumenten uitkomen.' ■ Jos van Nierop

JH

'IK BEN EEN ECHTE
IDEEËNMAN'

*Hij werkt al meer dan 35 jaar bij de Hogeschool Rotterdam
waarvan vijftien als voorzitter van het college van bestuur.
In augustus gaat hij met pensioen.
Profielen interviewt hem voor de laatste keer:
Jasper Tuytel. 'Een gevoel van weemoed heb ik wel.'*





**'HET IS PRACHTIG WERK
OM EEN BIJDRAGE TE KUNNEN
LEVEREN AAN DE TOEKOMST
VAN JONGE MENSEN.'**

WAT BETEKENT DE HOGESCHOOL VOOR JE?

'Heel veel. De hogeschool is een groot deel van m'n leven waar ik met heel veel inzet aan heb proberen vorm te geven. M'n werk is voor een groot deel mijn levensinvulling geweest. Iedereen zoekt naar zingeving; ik heb die in hoge mate kunnen vinden binnen deze instelling. Daar ben ik de hogeschool dankbaar voor.'

WAT GA JE HET MEESTE MISSEN?

'Ik ben iemand die graag dingen wil bereiken, ben altijd heel inhoudelijk gedreven geweest. Een typisch product van de jaren zestig. **Ik wil iets tot stand brengen en vind onderwijs ongevoelbaar belangrijk.** Ik zal het in gang zetten van processen missen, het overtuigen van mensen om eraan mee te doen, m'n collega's, gewoon de sfeer in de gangen, al die jonge mensen, de levendigheid die je ziet als je een broodje gaat halen. Als je merkt dat iets lukt, dat je stappen voorwaarts zet, dan is dat heel erg bevredigend. Het is prachtig werk om een bijdrage te kunnen leveren aan de toekomst van jonge mensen.'

EN WAT GA JE HELEMAAL NIET MISSEN?

'Die eeuwige zondag dat ik al die stukken voor de hele week moest lezen en commentariëren en bijstellen. Als ik iets niet ga missen, is het wel die zondag. Heerlijk dat dat straks niet meer hoeft.'

WAAR KOMT JE BETROKKENHEID BIJ HET (HOGER) ONDERWIJS VANDAAN?

'Ik ben zelf een kind van heel eenvoudige afkomst. Ik stond vanaf m'n twaalfde op de markt in de kraam van m'n vader. Ik had het geluk om op cruciale punten in m'n leven mensen tegen te komen die me een zetje gaven, in me geloofden en zeiden: doorzetten, ook toen het thuis misging. Mijn vader overleed vroeg, zijn zaak ging failliet en ik dacht meteen: ik moet van school

af! Door steun van docenten en de rector heb ik toch het gymnasium afgemaakt. Voor m'n klasgenoten was het gewoon om door te studeren. Dat was voor mij helemaal niet zo, maar ik heb het wel gedaan. Ik heb kansen en ondersteuning gekregen toen ik dat het hardst nodig had. Daar zit mijn passie voor talentontwikkeling. **Studenten die niet van huis uit hebben meegekregen om te studeren, die moeten hier dat zetje krijgen om het beste uit zichzelf te halen.'**

WAT ZIJN DE RODE LIJNEN IN JOUW BELEID GEWEEST?

'De twee rode draden in mijn werk zijn hoger onderwijs als emancipatiemotor en de verbinding tussen onderwijs en samenleving. Ik zie het als een geweldige succes dat wij kinderen van allochtone

ouders, die soms heel gebrekkig Nederlands spreken en die uit een milieu komen waarin hoger onderwijs niet gewoon is, in één generatie aan een hbo-diploma en een baan hebben kunnen helpen. Dat een hogeschool zo'n emanciperende kracht heeft, dat is geweldig. Dit geldt overigens ook voor autochtone kinderen die als eerste van een familie gaan studeren.

'Daarnaast is de focus op Rotterdam voor mij altijd belangrijk geweest. Door beroepspraktijk en onderwijs aan elkaar te verbinden kunnen studenten en docenten ook echt iets voor hun omgeving, voor de samenleving betekenen.'

HET MEEST WEERBARSTIGE VRAAGSTUK VAN JE BESTUURSPERIODE IS STUDIERENDEMENT. HET LUKT NIET OM DIT PERCENTAGE.

ONGEVEER ZESTIG PROCENT. SUBSTANTIEEL TE VERBETEREN. FRUSTREERT DIT JE?

'Het aantal studenten dat door de jaren heen uiteindelijk hun diploma heeft gehaald, is vrij constant geweest. Wij hebben met het programma Studiesucces flink geïnvesteerd in het voorkomen en terugdringen van studie-uitval. Dat heeft niet geleid tot een spectaculaire stijging van het studierendement, maar toch ben ik niet ontevreden. **Het rendement is bij andere scholen teruggelopen en wij zijn stabiel gebleven, dus relatief zijn we het beter gaan doen.**

'Wij doen niet aan selectie aan de poort. Er zijn studenten die binnenkomen met achterstand. Dat is een gegeven. Die gaan we coachen en we doen ons stinkende best om die mensen verder te helpen. Ondanks dat redt een kwart het niet.

'WE ZETTEN ELK JAAR 5 A 6000 MAN OP DE ARBEIDSMARKT.'

het competentiegericht leren heeft omarmd. Dat hebben wij niet zo sterk gedaan. Maar ook bij ons is het zelfstandig leren in een aantal gevallen doorgeschoten. Toen bleek dat bij een aantal opleidingen, met name bij zorg en welzijn, het aantal contacturen uit de pas liep, hebben we rigoureuus gezegd dat studenten in de eerste twee jaar twintig contacturen moeten hebben. Daar hebben we managementafspraken over gemaakt, altijd op gecontroleerd en gestuurd en ik kan zeggen dat we die twintig uur vrijwel altijd halen.

'In m'n begintijd bij de hogeschool waren er juist heel veel contacturen, toen was het echt puur lesgeven, niets meer, niets minder. Maar dat is niet meer van deze tijd. Twintigjarige gaan niet meer de hele dag in de klas zitten turen naar iemand met een krijtje die vertelt hoe de wereld in elkaar zit. Dat kan niet meer. Ik vind dat wij nu een goed evenwicht hebben tussen contacturen en dingen zelf doen.'

WAAR BEN JE HET MEEST TROTS OP? WAT VIND JE ECHT GOED GELUKT?

'Misschien toch wel het ROM, het Rotterdams Onderwijs Model, waarmee we de praktijk het onderwijs hebben binnengehaald zodat studenten kunnen werken aan 'echte' opdrachten. Onderwijs heeft over het algemeen een naar binnen gerichte, gesloten cultuur. Het principe van de docent die voor de klas staat met de deur dicht. **Ik vind dat wij er met behulp van het ROM heel goed in zijn geslaagd om die gesloten cultuur open te breken.** We hebben een hogeschool met een verhaal en een duidelijk profiel. Dat iedereen, van docent tot onderwijsmanager tot directeur, dit verhaal kent en in de praktijk brengt, dat het echt een gedeelde missie is geworden, daar ben ik heel trots op. Iedereen heeft dat verhaal voor ogen.'

Daar kunnen we binnen het huidige budget niet zoveel meer aan doen dan we doen. Tegen die mensen moet je zeggen: het zit er niet in. Dat is dan zo. Maar 75 procent van de studenten die de hoofdfase heeft gehaald, en dat is inmiddels 75 procent van heel veel, redt het wel! We zetten elk jaar vijf- à zesduizend man op die arbeidsmarkt. We helpen veel meer mensen dan vroeger aan een goede toekomst. We zijn er dus wel degelijk op vooruitgegaan.'

NOG ZO'N THEMA WAAR VEEL OVER TE DOEN IS GEWEEST DE LAATSTE JAREN: CONTACTUREN. BEN JE TEVREDEN MET DE KWANTITEIT VAN HET HUIDIGE ONDERWIJSAANBOD?

'Er ligt een periode achter ons waarin het hbo

'JE KAN NIET WARM EN KOUD TEGELIJKERTIJD BLAZEN.'

EN HET MINST TROTS? WAT IS MISLUKT? WAT VOND JE HET MOEILIJKST?

'Wat ik het meest ingewikkeld vond, was de strategische keuze om alles buiten Rotterdam af te stoten. Dat was in de beginfase van de hogeschool. Het was een allegaartje. **Een van de grote problemen was dat niet duidelijk was waar de hogeschool voor stond.** We heetten Hogeschool Rotterdam & Omstreken, maar wat betekende dat? We hadden vestigingen in Groningen, Zeeland, Arnhem, Eindhoven, Dordrecht en Delft, soms met heel kleine opleidingen, soms met heel grote, bijvoorbeeld de HTS Dordt. Een ander probleem was dat het financieel heel slecht ging. Ik heb toen besloten om alle 'buitengewesten' af te stoten en ons uitsluitend te gaan richten op Rotterdam. Maar dat betekende wel dat het onvermijdelijk was om deuren dicht te doen, bijvoorbeeld van de HTS in Dordrecht. Ik kwam aan de oudste HTS van Nederland, dat betekende echt heel veel voor die mensen. Toen dacht ik wel: als

'DAT EEN HOGESCHOOL ZO'N EMANCIPERENDE KRACHT HEEFT, DAT IS GEWELDIG.'

dit nou mislukt, dan gaan we misschien wel failliet. Daar heb ik ongelooflijke pijn in m'n buik van gehad. 'We hebben toen veel gedwongen ontslagen gehad, met name bij techniek, tientallen, en dat vond ik vreselijk om te doen. **Ik dacht: Dat doe ik één keer en dan zorg ik ervoor dat het nooit meer hoeft.** En zo is het gelukkig ook gegaan. We zijn van een hogeschool met financiële problemen een oergezonde hogeschool geworden die ook een bezuinigingsoperatie kan opvangen. 'Toen de boel op orde was, kon ik samen met m'n collega's alle energie geven aan de inhoud om, toen dat op orde was, de stap naar buiten te zetten. We waren de grootste speler in Rotter-

dam, maar bijna niemand kende ons. Wel de HES, wel Ichthus, maar de Hogeschool Rotterdam? Ik ben jarenlang elke avond op pad geweest. Ik zat overal in, de Economic Development Board, projectgroepen, de Raad voor Kunst en Cultuur, ik ging aan de lopende band uit eten, was altijd aan het vergaderen, elke avond. Het was heftig, maar het heeft wel geholpen om die hogeschool hier in Rotterdam op de kaart te krijgen.

'Er is ook veel tijd gaan zitten in de concurrentie met Inholland. Dat hebben we gedaan door ook met veel nieuwe opleidingen te beginnen, net als zij deden, en te fuseren met de HES. Langzamerhand zijn de zaken omgedraaid. **We zijn flink gegroeid, klonnen financieel uit het dal en konden nieuwe mensen aannemen.** Om de boel te stabiliseren hebben we een niet-aanvalsverdrag met Inholland opgesteld en afgesproken dat we beiden een vetorecht hadden op het starten van nieuwe opleidingen bij de ander. Dat heeft goed gewerkt.'

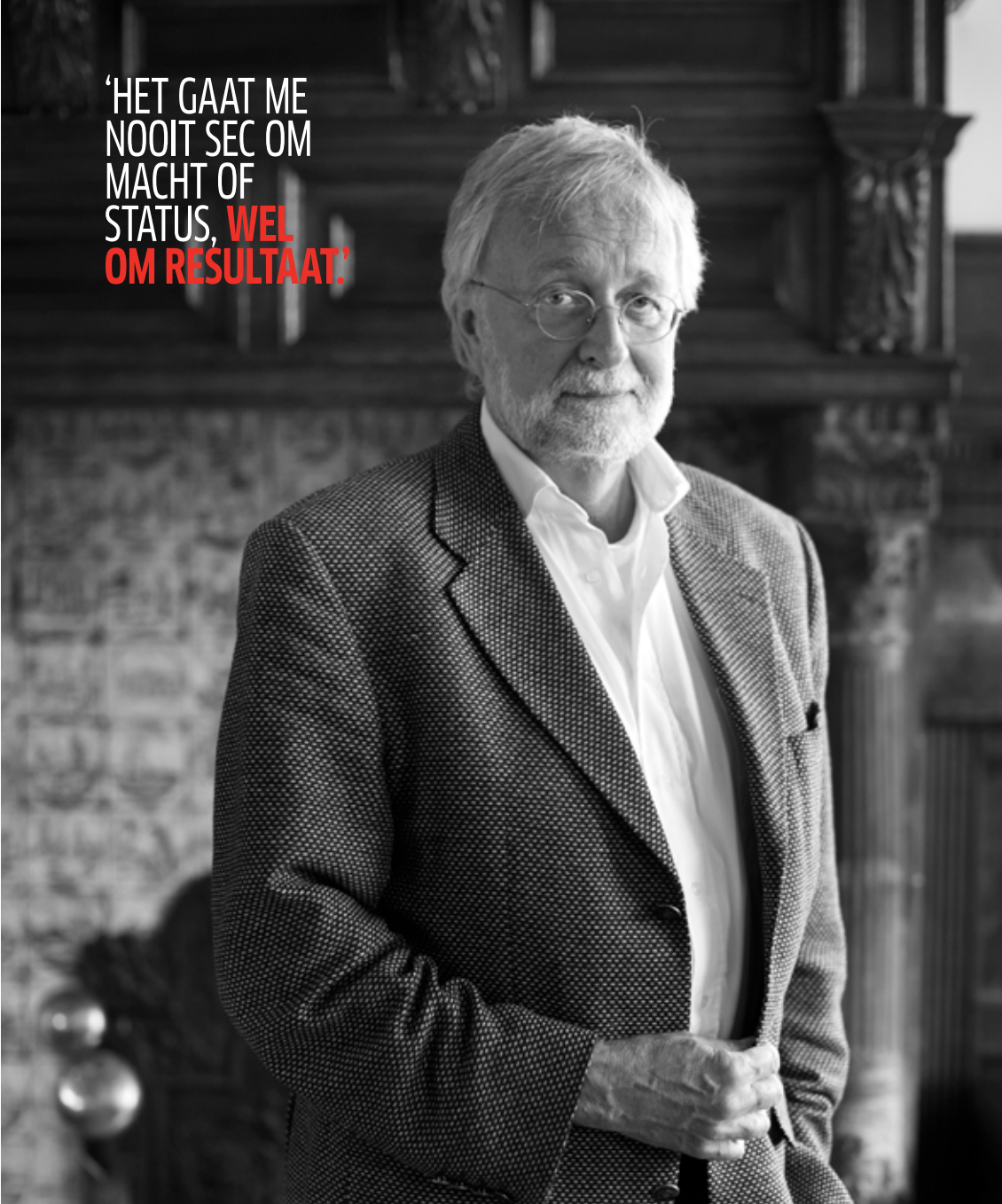
DE MANAGEMENTBOEKEN ONDERSCHIEDEN VERSCHILLENDE LEIDERSCHAPSTIJLEN. BIJVOORBEELD MENSGERICHT, BEHEERSGERICHT, INNOVATIEF EN RESULTAATGERICHT. WAT VOOR EEN TYPE LEIDER WAS JIJ?

'Ik stuur vanuit inhoud en probeer mijn overtuigingen over te brengen op anderen. Omdat ik zo gepassioneerd ben, kan ik ook overtuigen. Maar daarna moet je je plannen wel handen en voeten geven. In het begin dacht ik: Zo hebben we het afgesproken en dan gebeurt het ook. En dan gebeurde er helemaal niks. Dan moet je gaan managen, sturen, controleren. Dat heb ik echt moeten leren. Het gaat me nooit sec om macht of status, wel om resultaat. En in het streven daarnaar ben ik heel vasthoudend. **Je moet van goeden huize komen om mij af te halen van de lijn die ik in m'n hoofd heb,** ook al kan het jaren duren

voor die resultaten worden geboekt. Van de eerste bedenksels van het ROM tot het echt begon te draaien, dat duurde wel een jaar of acht. En nu gebeurt dat met de I-labs. Dat doen we voor de derde keer. Gisteren hebben zich tachtig man aangemeld en dan denk ik: Dat schiet niet op. Het kan lang duren voor een idee echt landt. 'Tot op de dag van vandaag komen veel ideeën bij mij vandaan. Ik heb een enorm creatieve geest. **Ik ben een echte ideeënman, ik ga zitten en heb ideeën, altijd.** Dat heb ik bijvoorbeeld ook als ik m'n huis ga vertimmeren. Dat is mijn toegevoegde waarde. Vervolgens geef je ze natuurlijk wel samen met anderen vorm. Alleen bereik je niets. 'Daarnaast heb ik altijd de poen in handen gehad. Ik let op het geld, de grote strategische belangen, maar ik let ook op de kleintjes. Ik kan me kleurenblind ergeren dat we een miljoen uitgeven om het monumentale trappenhuis van Museumpark te renoveren, met dat mooie glas in lood, en dat iemand het dan in z'n hoofd haalt om daar rood linoleum neer te leggen met aluminium strippen. Ik ben wel van de grote lijnen, maar ik kan me vreselijk opwinden over relatief kleine dingen in de uitvoering. En dat heb ik met het onderwijs ook. Ik bemoei me overal mee.'

ER IS DE LAATSTE JAREN VEEL TE DOEN OVER HET HOGER ONDERWIJS. DE KWALITEIT VAN ONDERWIJS EN BESTUURDERS STOND TER DISCUSSIE, ER WAREN GEVALLEN VAN DIPLOMAFRAUDE. WE HADDEN DE COMMISSIE-SCHUTTE DIE DUBIEUZE SUBSIDIECONSTRUCTIES ONDERZOCHT. HOE HEB JE DE HOGESCHOOL DOOR DEZE WOELIGE BAREN HEEN GELOODST?

'De HR is altijd buiten schot gebleven. We staan bekend als een integer opererende hogeschool. Als er bij een paar hogescholen dingen niet goed gaan, wordt tegen het hele hbo gezegd: Het is niet goed, en vervolgens komt er nieuwe regelgeving over ons heen. Dat ergert me enorm. Nu



'HET GAAT ME NOOIT SEC OM MACHT OF STATUS, WEL OM RESULTAAT.'

hebben we weer te maken met centrale toetsen, een grotere rol van de inspectie, een zwaarder accreditatiekader, prestatieafspraken, meer eisen aan de accountant, reviewcommissies. We worden van zes, zeven verschillende kanten voortdurend onder vuur genomen vanuit een massaal wantrouwen dat iedereen er een potje van maakt. Dat vind ik volkomen onterecht. Die controle op controle op controle gaat zoveel tijd kosten dat ik denk: Mag ik zelf ook nog wat verzinnen of moet ik alleen maar verantwoording afleggen? Als er iets niet goed gaat binnen een hogeschool, waarom pakt het ministerie die school dan niet aan? Of dat bestuur? **Niemand haalt het in z'n hoofd om zoveel regels aan de universiteiten op te leggen.**

'De overheid eist steeds meer: beter rendement, meer kwaliteit, meer afstudeerders, terwijl

daar bezuinigingen tegenover staan: de langstudeerboete, plannen om de studiebeurs en financiering van het deeltijdonderwijs af te schaffen. Dat heeft effect op studiedelegedrag, met name bij ons. Veel studenten in deze regio zijn niet zo rijk. **Als je aan de financiën komt, dan kan het heel goed zijn dat studenten stoppen met hun studie of er niet eens gaan beginnen.** Je kunt niet warm en koud tegelijkertijd blazen. De overheid moet een financieel kader meegeven om haar ambities waar te maken.'

JE HOUDT VAN DEZE STAD. WAAROM HEB JE NOOIT IN ROTTERDAM GEWOOND?

'Ik heb een ongelooflijk mooi, monumentaal huis in Den Haag. Dat heb ik lang geleden als afbraakpand kunnen kopen en zelf helemaal opgeknapt. Ik heb wel gezocht in Rotterdam,

maar zo'n huis heb ik niet opnieuw gevonden. Daarnaast bleef m'n vrouw ook liever in Den Haag wonen.'

WAT ZIJN JE PLANNEN VOOR DE NABIJE TOEKOMST?

'Ik heb een huis in Zuid-Frankrijk. Dat klinkt heel toeristisch, maar ik heb meer last van wilde zwijnen dan van toeristen. Het is een klein huisje met veel grond, een prachtig plekje. Daar maak ik wandelingen of doe ik dingen met m'n handen. Ik bouw een schutting of een schuurtje of repareer het dak. **Maar als ik daar een poosje zit, bekriipt me ook weer het gevoel dat ik wat zinnigs te doen moet hebben.** Ik word commissaris bij een zorgverzekeraar en bestuurslid van het Ro Theater. In totaal wil ik maximaal vijf van dit soort dingen doen, maar niet zodanig dat ik gelijk weer zestig uur aan het werk ben.

'En ik ga weer lezen. Ik heb eindeloze hoeveelheden boeken liggen waar ik niet aan toegekomen ben. *Caesarion* van Tommy Wieringa ligt nu bovenop, maar het kan van alles zijn, Nederlands- of Engelstalig, dat maakt niet uit. Bovendien heb ik een nieuw hondje gekocht. Ik had een Akita, zo'n Japanse hond, m'n grote kameraad, maar die is in december overleden. In mei heb ik m'n nieuwe hondje opgehaald, ik krijg nu weer genoeg tijd om haar te gaan opvoeden.'

GAAN WE JE NOG WELEENS ZIEN IN DE GANGEN VAN DE HOGESCHOOL?

'Nee, ik ben niet van plan om actief te blijven binnen de hogeschool. Ik heb dit zolang gedaan en heb zo'n zware positie, **ik moet hier niet meer gaan rondlopen.** Misschien kan ik vanuit m'n commissariaat wel een zorginnovatieproject koppelen aan de HR bijvoorbeeld, maar op de hogeschool gaan jullie me niet meer zien. Ik kijk met heel veel plezier, en ook met weemoed, terug, maar het is mooi geweest.' ■

HOGESCHOOL OLYMPIËRS

Acht topsportstudenten van de Hogeschool Rotterdam maken kans op deelname aan de Olympische Spelen in Londen. Het zal erom spannen of ze in juli mogen afreizen, maar anders zijn er altijd nog de Spelen over vier jaar, in Rio de Janeiro. Houd deze zomer *Profielen* bij de hand, en kijk hoe onze sporters presteren.



Deze Profielen werd in mei gemaakt. De laatste kwalificatietoernooien vonden eind mei plaats. Mogelijk zijn in dit overzicht sporters opgenomen die zich uiteindelijk niet hebben kunnen plaatsen.

JUDO

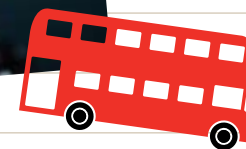
MARHINDE VERKERK (26 JAAR)

VERENIGING: Budokan Rotterdam
GEWONNEN: wereldkampioen 2009, drie keer Nederlands kampioen en Europees kampioen onder de 23 jaar (2006)
OP DE HR: interieurarchitectuur, Willem de Kooning Academie

MARHINDE VERKERK



FOTO: MARCEL VAN DE KERKHOF



BIJZONDER:

Marhinde Verkerk traint zes dagen in de week, twee keer per dag. Haar programma bestaat uit diverse trainingen (judo, kracht, rompstabiliteit, coördinatie, hardloop en cardio). Het afgelopen jaar heeft ze haar stage bij Nationale Nederlanden in combinatie met dit drukke trainingsprogramma kunnen afronden.



FOTO: EJU-CARLOS FERREIRA

BOKSEN

NOUCHKA FONTIJN (24 JAAR)

CLUB: Boxing Academy
GEWONNEN: Nederlands kampioen A-klasse, zilver EK 2011
OP DE HR: fysiotherapie, laatste studiejaar

NOUCHKA FONTIJN



FOTO: NORBERT VERINOMBIEN

BIJZONDER:

Het duurde lang voordat Nouchka haar ideale sport gevonden had. Voordat ze in 2007 begon met boksen deed ze aan turnen, hockey, waterpolo, schaatsen, atletiek en taekwondo.

OOK GRAPPIG:

Nouchka bokste tegen presentator Filemon Wesselink voor het BNN-programma *De week van Filemon*. Uiteraard moest Filemon flink wat klappen incasseren.

OVER VIER JAAR IN RIO?

Nouchka Fontijn wist zich niet voor de Spelen van 2012 te kwalificeren. Maar let op: deze dame barst van het bokstalent. Misschien is ze er in 2016 wel bij in Rio de Janeiro.



HOCKEY

QUIRIJN CASPERS
(25 JAAR)

CLUB: HC Kampong (Utrecht),
aanvaller Nederlands elftal
GEWONNEN: derde bij
Champions Trophy 2007
OP DE HR: commerciële economie,
Randstad Topsport Academie



**QUIRIJN
CASPERS**

BIJZONDER:

Quirijn woonde tot oktober 2011 in Utrecht in een groot studentenhuus met twaalf jongens.



PIRMIN BLAAK (24 JAAR)

CLUB: HC Rotterdam,
eerste keeper, tweede keeper
bij Nederlands elftal
OP DE HR: management, economie
en recht (MER). Eind 2013 hoopt
Pirmin zijn studie af te ronden en
aan een masteropleiding te
beginnen.



**PIRMIN
BLAAK**

BIJZONDER:

Pirmin hield zich tijdens zijn stage bezig met het verkopen van sportdrankjes aan hockeyverenigingen.



HERENELFTAL

JEROEN HERTZBERGER
(26 JAAR)

CLUB: HC Rotterdam, spits
Nederlands elftal
GEWONNEN: zilver bij EK 2011,
brons bij WK 2010 en EK 2009,
vierde bij Olympische Spelen 2008
OP DE HR: commerciële economie,
Randstad Topsport Academie,
bezig met afstuderen



**JEROEN
HERTZBERGER**

BIJZONDER:

Jeroen werd in Rotterdam geboren, maar woonde tot zijn zestiende onder meer in Congo, Budapest (Hongarije) en Wenen (Oostenrijk).



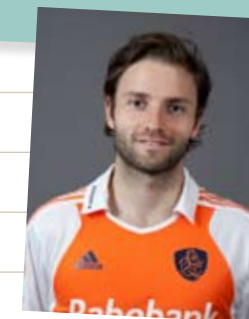
HERENELFTAL

met Pirmin Blaak,
Quirijn Caspers,
Jeroen Hertzberger
en Rogier Hofman

**ROGIER
HOFMAN**

ROGIER HOFMAN
(25 JAAR)

CLUB: HC Bloemendaal,
aanvaller Nederlands elftal
GEWONNEN: derde bij Champions
Trophy in 2007, vierde bij
Olympische Spelen 2008
OP DE HR: commerciële economie,
Randstad Topsport Academie



BIJZONDER:

Rogier is een jubilaris. Hij speelde op zijn 24e al zijn honderdste interland voor het Nederlands elftal.



FOTO'S: KNHB



FOTO: NL ROEI/KATIE STEENMAN

ROEIEN

WIANKA
VAN DORP

WIANKA VAN DORP
(24 JAAR)

SPORT: roeien
VERENIGING: KR&ZV De Maas (Rotterdam)
GEWONNEN: brons op WK en 5 keer Nederlands kampioen in verschillende disciplines, geselecteerd voor twee-zonder met Olivia van Rooijen
OP DE HR: commerciële economie, Randstad Topsport Academie, bezig met afstuderen

BIJZONDER:

Wianka begon in 2004 met roeien omdat ze benieuwd was naar alle bootjes die iedere dag langs haar huis roeiden.

HOCKEY

MAARTJE PAUMEN
(26 JAAR)

CLUB: HC Rotterdam, spits Nederlands elftal
CLUB: HC 's-Hertogenbosch, middenvelder en strafcornerspecialist Nederlands elftal (sinds 2004, sinds 2011 captain)
GEWONNEN: olympisch kampioen 2008, wereldkampioen 2006, zeven keer landskampioen
OP DE HR: commerciële economie, Randstad Topsport Academie, in overleg tijdelijk stopgezet om na de Spelen weer op te pakken

BIJZONDER:

Maartje komt niet uit een standaard hockeymilieu. Haar moeder was kleuterleidster en haar vader zat in de bouw. Beiden waren zeer actief op de hockeyclub van hun dochter; haar moeder als trainer en haar vader als coach.



FOTO: VIA BUREAU BASTAI

OLYMPISCH KAMPIOEN 2008

MAARTJE
PAUMEN

SPEERWERPEN

BJORN BLOMMERDE
(25 JAAR IN JULI)

VERENIGING: AV Sprint (Breda)
GEWONNEN: vier keer Nederlands kampioen
Persoonlijk record 78,22 meter (olympische limiet is 82 meter)
OP DE HR: commerciële economie, Randstad Topsport Academie



BJORN
BLOMMERDE



FOTO: ERIK VAN LEEUWEN

BIJZONDER:

Bjorn is niet de enige in zijn familie die goed kan speerwerpen. Toen hij in 2008 Nederlands kampioen werd, eindigde zijn broer Jeroen op de vierde plaats.

DE WEDSTRIJDEN

ROEIEN

Wianka van Dorp
28 juli: eerste heat
Finale: 1 augustus

Waar? Eton Dorney, Buckinghamshire

JUDO

Marhinde Verkerk
2 augustus: eerste ronde + finale
Waar? ExCel London

SPEERWERPEN

Bjorn Blommerde
8 augustus: kwalificatie
Finale: 11 augustus
Waar? Olympic Park - Olympic Stadium

HOCKEY

Dameselftal
(met **Maartje Paumen**)
29 juli: eerste poulewedstrijd
Finale: 10 augustus
Waar? Olympic Park - Hockey Centre

HOCKEY

Herenelftal
(met **Pirmin Blaak, Quirijn Caspers, Jeroen Hertzberger en Rogier Hofman**)
30 juli: eerste poulewedstrijd
Finale: 11 augustus
Waar? Olympic Park - Hockey Centre

PORTRET VAN EEN HERSTELLEND INSTITUUT

IMO

‘geneest van een lang ziekbed’

Al jaren lang bungelen de opleidingen van het Instituut voor Managementopleidingen (IMO) onderaan de ranglijsten. Het rendement is laag, het aantal langstudeerders hoog, net als de docent-student ratio. Er zijn de laatste tien jaar vele managementwisselingen geweest en ook financieel waren er problemen. Wat was er aan de hand bij IMO, en hoe probeert men het tij te keren?

IN 2007 SCHRIJFT DE REDACTIE VAN DE KEUZEGIDS IN HET COMMENTAAR dat studenten én deskundigen de opleiding management, economie en recht (mer) van de HR ‘geen aanrader’ vinden. In 2008 halen voor het eerst alle drie de opleidingen van IMO een onvoldoende (tenzij je de 5,6 voor vastgoed en makelaardij (v&m) als voldoende telt) en in 2009 zakt IMO nog iets verder weg. In 2011 stabiliseren de mer en v&m en haalt hrm (human resource management, voorheen personeel en arbeid) een voldoende.

2010 is voorlopig het vervelendste *Keuzegids*-jaar voor IMO: van de vier slechtst scorende opleidingen van de Hogeschool Rotterdam, waren er drie van IMO. Management, economie en recht scoorde omgerekend naar een rapportcijfer een 4,8. Net zo hoog als vastgoed en makelaardij. Personeel en arbeid kreeg een 4,4. Ook in vergelijking met landelijke soortgenoten deden de IMO-opleidingen het slecht. De mer eindigde twintigste van de 23, v&m vijfde van de zes en hrm bezette een gedeelte laatste plaats op een totaal van 25 Nederlandse hrm-opleidingen. ‘Rotterdam kun je beter niet kiezen’, schrijft de redactie van de *Keuzegids* er voor de zekerheid bij.

Twee studenten die wel voor hrm kozen, Jordy van Eekelen en Marinus Lichtendahl, kunnen zich in retrospectief wel in dat advies vinden. Zij studeerden zelf in 2011 af. ‘Er was weinig samenhang tussen de verschillende vakken of je kreeg stof dubbel omdat docenten slecht samenwerkten, de nakijktijd werd meestal overschreden... We kunnen nog uren doorpraten over de informatievoorziening, het bedrijfsbureau en over de roosters.’

MANAGEMENTONRUST

Ook voor docenten is het lastig omgaan met de dagelijkse frustraties en uitdagingen op de werkvloer. Docenten varen van bezuiniging naar managementwissel, naar verandertraject, naar managementwissel, naar de volgende bezuiniging. Niet iets om vrolijk van te worden.

Neem bijvoorbeeld dit eenvoudige statistiekje: de managers die IMO heeft gehad, zaten gemiddeld veertien maanden op hun plek. In een individueel geval kon dat ook weleens langer zijn (de langstzittende van het ex-management hield het veertig maanden vol, bij de mer), maar er zitten ook kortere episodes bij. Zoals een onderwijsmanager van de mer die 1 januari begon, zich binnen twee weken ziek meldde en nooit meer is teruggezien.

Al met al heeft IMO sinds haar ontstaan in 2004 zes directeurs en vijftien onderwijsmanagers versleten. Dus toen Elisabeth Minemann in 2010 directeur-voorzitter werd van IMO, zetten de medewerkers hun klok vast gelijk op haar vertrek, vertelt Dick

Bos. Hij is docent bij hrm en met twintig dienstjaren de meest ervaren kracht van zijn team. ‘Toen Elisabeth kwam, kenden wij dat gemiddelde ook al. Dat had een collega uitgerekend. We vroegen ons dus vooral af hoelang “de nieuwe” het zou volhouden.’

In ieder geval langer dan haar collega-directeur Robbert Boonk. Hij treedt aan in 2010. Na alle managementonrust vragen de docenten in de selectiecommissie of hij zich wil committeren aan vijf jaar bij IMO. Jan Roelof, als lid van het college van bestuur (cvb) verantwoordelijk voor IMO, zat erbij toen die afspraak werd gemaakt – en hij kan hem zich desgevraagd nog goed herinneren. Desondanks wijst hij Boonk een jaar later op een vacature bij een ander instituut. ‘Het Instituut voor Gezondheidszorg (IvG) had relatief grotere problemen dan IMO’, zegt Jan Roelof nu. Hij achtte het daarom ‘in het belang van de hogeschool’ dat Robbert Boonk bij IvG zou gaan werken.

Boonk voelt zich aangesproken, solliciteert en wordt aangenomen. Zelf zegt Boonk de afspraak te hebben begrepen als ‘vijf jaar

HRM IS IN 2011 NEGEN PLAATSEN GESTEGEN IN DE KEUZEGIDS EN SCOORT NU EEN 6. VERGELIJK DAT MET DE 4,4 UIT 2010.

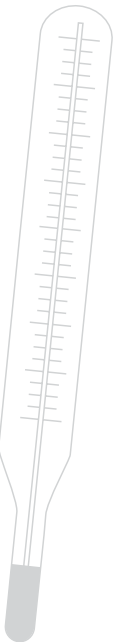
bij de organisatie’, lees: ‘vijf jaar bij de hogeschool’. Hij heeft niet het gevoel een keiharde afspraak te hebben geschonden, maar realiseert zich wel dat hij eerder weggaat dan bedoeld. ‘Ik was altijd van plan lang te blijven, ik kan me de teleurstelling voorstellen. Ik heb het er zelf ook moeilijk mee gehad.’

‘Wij vonden het als medezeggenschapsraad wel vreemd dat dit gebeurde’, zegt Eduard Leijten, al vijftien jaar werkzaam bij de mer en voorzitter van de medezeggenschapsraad van zijn instituut. ‘Ook zonder afspraak was het duidelijk dat we een directeur zochten die langere tijd bij ons zou blijven.’

DIRECT IN DE SCHULDEN

In 2003 kwamen de mer en hrm voor het eerst bij elkaar in het cluster Management op de Kralingse Zoom. Net nadat de Hogeschool Rotterdam (de HR) was gefuseerd met de Hogeschool voor Economische Studies (de HES). De mer is een oude HES-opleiding, terwijl hrm van oorsprong meer een sociale opleiding is, afkomstig van de HR.

De eerste samenkomst van de mer en hrm is geen gelukkige. Hrm neemt een flinke schuld mee en moet na een paar jaar fors bezuinigen. In januari 2005 dient de eerste interim-directeur zich aan, met de opdracht de begroting op orde te brengen.



‘ER IS NOG NOOIT EEN BELEIDSPLAN VOLDRAGEN OF CURRICULUM VAN BEGIN TOT EIND UITGEVOERD ZOALS GEPLAND. DAN KAN HET NIET ANDERS DAN DAT JE INBOET OP ONDERWIJSKWALITEIT.’

► Dat doet hij onder andere door met terugwerkende kracht in het onderwijs te snoeien. Lesuren die al gegeven zijn, worden achteraf uit het planningsstelsel geschrapt. Ook uren van Eduard Leijten, die dat niet accepteert. Hij stapte naar een geschillencommissie die in het voordeel van Leijten beslist. Maar de uren van Leijten werden nog steeds niet uitbetaald, ook niet na herhaaldelijk aandringen bij directie en bij het cvb, vertelt Leijten. ‘Toen heb ik maar een deurwaarder ingehuurd’, zegt hij onderkoeld. ‘Wat moet je anders?’ Na enig aandringen en dreigen van de deurwaarder, betaalt de hogeschool de uren en onkosten alsnog uit, bijna twee jaar later.

DE MER EN HRM HEBBEN VEEL LANGSTUDEERDERS RONDLOPEN.

ECHE ELENDE

De begroting op orde brengen was ook echt de enige opdracht van deze interim, vertelt Herman Soppe, die in 2006 het directiestokje overneemt. ‘En omdat deze directeur er nog een ander cluster bij deed, had hij ook niet veel tijd om iets aan de menselijke kant te doen. Het was dus gewoon met de botte bij bezuinigen.’

Soppe treft bij zijn aantreden ‘echte ellende’ aan. ‘IMO was een instituut dat financieel wel op orde was, maar waar docenten rondliepen met het gevoel dat ze op deze manier geen les konden geven. De begeleidingstijd voor docenten was gehalveerd of zo iets. Huppakee. Ook de contacttijd was enorm ingekort. En wat zie je een paar jaar later? Dan wordt de contacttijd voor iedereen verhoogd. Had dat nou bij IMO zo gelaten! Dan waren die scores in de *Keuzegids* niet zo laag geweest.’

Soppe zit met een ander probleem. Niet financieel, maar organisatorisch. De drie opleidingen binnen het instituut zouden in theorie moeten samenwerken, maar het blijven eilandjes. Hij roept in overleg met het cvb de hulp in van adviesbureau CBE, Consultants for Business Excellence. ‘Ze zouden een soort scan maken van het instituut’, vertelt Soppe. ‘Dat hebben ze in het najaar van 2007 gedaan. Wat mij betreft naar tevredenheid. Wat ik wel begreep, is dat de docenten moeite hadden met de manier waarop de adviseurs hen benaderden tijdens interviews. Een beetje pedant en beleerend, vonden docenten. Maar de analyse van CBE herkende ik wel.’

Dat is vriendelijk uitgedrukt door Soppe. De naam CBE werkt voor sommige docenten nog steeds als een rode lap op een stier. ‘Eén grote *fake*’, reageert hrm-docent Marius Vincenten. ‘Het heeft ons niets opgeleverd dan frustratie. Als ik de naam CBE bij collega’s laat vallen, gaan ze lachen.’

Het adviesbureau liep een jaar lang met meerdere – steeds meer, in de herinnering van docenten – adviseurs rond bij IMO. Eerst om de ‘scan’ te maken, maar daarna ook om een verbetertraject uit te voeren. Uiteindelijk plaatste CBE zelfs twee managers bij

IMO, een onderwijsmanager en een manager bedrijfsvoering. ‘Je zag ze overal bij zitten’, vertelt Leijten. ‘Ook bij de management-overleggen, waardoor je je afvroeg of ze zaten mee te beslissen. Ze waren een soort staat binnen een staat geworden.’

‘De tekorten na CBE liepen in de tonnen’, vertelt hrm-docent Dick Bos. ‘Wat ik overigens niet zo goed snap’, zegt Herman Soppe, ‘want toen we CBE halverwege 2007 binnenhaalden, hadden we zelfs een klein overschot op de begroting. Met wat gelden uit het innovatiefonds konden we CBE gewoon zelf betalen.’

Het probleem, denkt Soppe, is ontstaan op het moment dat hij ziek werd in januari 2008. Hij viel van de ene op de andere dag uit door een auto-immuunziekte en kon pas anderhalf jaar later weer aan het werk. Soppe had een mededirecteur, een interim die parttime werkte en ineens het hele instituut moest leiden. ‘Ik kan me voorstellen dat zij toen dacht: ik laat de veranderingen die CBE adviseert ook door hen uitvoeren.’

Docenten van het hrm-team schrijven in maart een brandbrief over de situatie aan het college van bestuur. In mei 2008 plaatst het cvb een crisismanager op IMO. De samenwerking met CBE wordt beëindigd en de crisismanager eist per brief nog een deel van de kosten terug omdat CBE volgens hem tekort is geschoten. ‘Om die reden verzoek ik u om €266.220,- terug te storten op rekeningnummer [...] ten name van Stichting Hogeschool Rotterdam’, schrijft hij in juli 2008 aan CBE.

De hogeschool stapte zelfs naar de rechter om geld terug te vorderen, weet Jan Roelof nog. ‘Maar de rechter vond de door CBE geleverde kwaliteit goed genoeg. Die zaak hebben we verloren.’ Managing partner Olaf McDaniel van CBE Consultants spreekt in een reactie van een ‘smadelijke’ nederlaag voor de hogeschool, omdat CBE door de rechter volledig in het gelijk wordt gesteld. ‘De hogeschool ontsnapte aan een schadevergoeding omdat CBE de zaak niet verder op de spits wilde drijven. Blijkbaar had de hogeschool een reden om CBE in te huren, maar ook de luxe om onze adviezen naast zich neer te leggen.’

HET NIEUWE CURRICULUM VAN HRM 'LOOPT ALS EEN TIERELIER.'

MEER BEZUINIGINGEN

Twee jaar nadat CBE is verdwenen, wordt Elisabeth Minnemann directeur-voorzitter van IMO. Een half jaar eerder was ze als directeur-lid begonnen maar de directeur die haar binnenhaalt, gaat zelf al na veertien maanden weg bij IMO. Minnemann wordt als voorzitter van het instituut geconfronteerd met een financieel tekort van ‘enkele tonnen’ op de begroting, weet ze zich nog te herinneren (op een omzet van ruim negen miljoen euro).

EEN JAAR BIJ IMO

Profielen interviewde verspreid over het afgelopen jaar bijna dertig (ex-)medewerkers van IMO voor dit stuk en een tiental (ex-)studenten. Daarnaast raadpleegde de redactie allerlei papieren bronnen, zoals begrotingen, vergaderverslagen, transformatieplannen, medewerkerstevredenheidsonderzoeken en verschillende edities van de *Keuzegids*. Vooral de slechte score in de *Keuzegids* van 2010 was reden om bij IMO te gaan kijken.

Ook Minnemann krijgt de opdracht de begroting op orde te brengen. Als ze haar best doet, belooft het cvb een deel van de schuld kwijt te schelden. Dat heeft het college dit jaar gedaan. Maar daarmee zijn de financiële problemen voor IMO niet voorbij, legt Minnemann uit: ‘De grootste opleiding van IMO, de mer, is een brede opleiding. Interessant, veelzijdig en daardoor populair. Je houdt als student je mogelijkheden lang open. Die breedte zorgt echter wel voor een minder duidelijk beroepsbeeld, waardoor het moeilijker is gemotiveerd te blijven. Je moet je toch ergens aan committeren om succes te hebben. Een goed beeld van je opleiding of van het beroep dat je ermee wilt uitoefenen, vergroot het studiesucces.’

‘IMO KRIJGT VOOR 23 PROCENT VAN HAAR STUDENTEN GEEN GELD MEER VAN DE OVERHEID.’

De mer en hrm hebben veel langstudeerders rondlopen en trekken bovendien veel studenten die eerder een andere studie hebben geprobeerd. Dat heeft allemaal gevolgen voor de financiering van het instituut. Opleidingen krijgen maximaal vier jaar geld van de overheid voor een student plus een vijfde jaarsom als een student afstudeert, maar het rendement van IMO is laag. Te weinig studenten halen een diploma, waardoor het instituut geld misloopt. Bovendien maken studenten die eerst ergens anders gestudeerd hebben, ook ergens anders hun overheidsbekostiging op. Al met al krijgt IMO voor 23 procent van haar studenten geen geld meer van de overheid.

De geldproblemen van IMO zijn chronisch en dat zie je terug in de verhouding docenten-studenten op het instituut. Volgens de laatste meting in april is de docent-student ratio van IMO 1 op 28. Dat is hoger dan het gemiddelde op de HR, namelijk 1 op 24,3, maar beter dan de 1 op 35 die in de gewijzigde begroting van 2010 nog wordt genoemd.

STARTGESPREKKEN

Dat de mer een brede opleiding is, merkt ook studieloopbaancoach Mirjam van Nie. Ze gaat op een lijst na welke van de 23 studenten van een eerstejaars mer-klas ‘niet op hun plek zitten’. ‘De ene studente wil eigenlijk kapster worden, maar dat mag niet van haar ouders. Een andere heeft een apothekersopleiding gedaan op het mbo. Ze is heel gemotiveerd, maar haar vooropleiding sluit niet aan op de juridische of economische leerstof. Je kunt wel tegen studenten zeggen dat ze niet op hun plaats zitten, bijvoorbeeld vanwege hun vooropleiding, maar dat heeft geen enkel effect als ze het zelf niet zien.’ En over het lage rendement: ‘Er zijn er in deze klas eigenlijk maar vier die hun zaken op orde hebben. Twee studenten zullen in één jaar hun propedeuse halen, de rest waarschijnlijk niet.’

Opleidingen mogen niet ‘aan de poort’ selecteren, maar op de Hogeschool Rotterdam worden wel al een paar jaar startgesprekken gevoerd met steeds meer studenten. De meeste docenten zijn daar blij mee. Maar studenten trekken zich van het vrijblijvende advies dat uit die gesprekken volgt niet veel aan, vertelt v&m-docent Andries Vroegrijk. ‘Dan zit er een student voor je die bij v&m wil studeren, toch een behoorlijk technische, financieel-economische opleiding, en die een onvoldoende voor wiskunde heeft gecompenseerd met maatschappijleer. Zou je deze opleiding dan wel doen? Misschien beter van niet. Maar als ik hier na de zomervakantie terugkom, zie ik hem gewoon rondlopen.’

RECORD

Elisabeth Minnemann heeft in ieder geval één record gebroken. Met dertig maanden is ze de langstzittende directeur van IMO. Alleen dat simpele feit maakt docenten al blij. Want al die managementwisselingen zijn geen pretje. ‘Het gebrek aan continuïteit heeft mede bijgedragen aan de ellende van IMO’, stelt hrm-docent Marius Vincenten. ‘Er heerste bij IMO altijd een zekere doelloosheid. Management was meestal ad hoc. Docenten ervaren in zo’n geval geen sturing en zeggen: “Ik zoek het zelf wel uit”. Er is hier nog nooit een beleidsplan volbracht. Nog nooit is een curriculum van begin tot eind uitgevoerd zoals gepland. Uiteindelijk kan het niet anders dan dat je inboet op de kwaliteit van het onderwijs.’ De continuïteit van Minnemann druppelt door naar de lagere echelons. Ook haar onderwijsmanagers zitten allemaal langer dan het gemiddelde op hun post. Enny Kraaijveld, officieel van vastgoed en makelaardij maar ook bezig met een voor IMO nieuwe opleiding, zit zelfs al ruim veertig maanden op haar plek. Tina Hoffstaetter, van de mer, zit er al twintig maanden en Lucas Peters van hrm komt met zestien maanden in ieder geval boven het gemiddelde uit.

Peters heeft tijdens zijn relatief korte aanwezigheid bij IMO snel een stevige verandering in het curriculum doorgevoerd. ‘We zijn van heel veel verschillende vakken in één blok, naar één vak van twee blokken gegaan’, legt Peters uit. ‘Dus één groot vak van 24 punten, waarin alle kernvakken zitten. Drie docenten geven een half jaar les aan dezelfde klas, er zijn minder toetsen en het rooster is minder ingewikkeld. Het loopt als een tierelier.’ Ook oud-hrm-studenten Jordy van Eekelen en Marinus Lichten-dahl zien dit curriculum als een grote verbetering. ‘Rooster technisch is het handiger, de samenhang en de samenwerking tussen docenten is beter. Studenten krijgen meer *feeling* met het vakgebied dan wij indertijd. Wij waren niet te spreken over onze opleiding, maar als we dit zo zien, zouden we de opleiding liever nu volgen.’ De opleiding hrm is afgelopen jaar negen plaatsen gestegen in de *Keuzegids* en scoort nu een zes als rapportcijfer. Vergelijk dat met de 4,4 uit 2010.

Inmiddels is ook de mer met de grote blokken aan de slag ge-

REACTIE DIRECTEUR IMO: 'Het resultaat telt'

Toen ik werd aangenomen bij IMO ben ik als eerste begonnen met een analyse van de situatie bij het instituut. Ik kon concluderen dat het instituut wordt bemand door gedreven, getalenteerde professionals. Op deze belangrijkste basis voor goed onderwijs kun je met vertrouwen bouwen. In de zomer 2010 zijn wij begonnen met het transformatieproces van IMO. Hierbij hebben wij ons gecommitteerd resultaatgericht te werken aan vijf kerndoelen: kwaliteit van onderwijs, rendement, studenttevredenheid, verbinding met het werkveld en medewerkerstevredenheid. Een randvoorwaarde is dat de ondersteunende processen op orde zijn. Onze vooruitgang hebben wij constant gemonitord, om de vinger aan de pols te kunnen houden.

Ondertussen is IMO er op alle kerndoelen op vooruitgegaan. Het financiële tekort is volledig weggewerkt. Het management geeft veel aandacht aan het krijgen van de juiste mensen op de juiste plaats. Dat dit goed lukt, blijkt uit het feit dat de medewerkerstevredenheid sterk gestegen is in de afgelopen jaren. Het lukt ons om een nieuwe manier van (samen)werken te introduceren tussen de opleidingen die het toekomstige Instituut voor Bedrijfskunde vormen. Het werkveld is intensief betrokken bij het nieuwe profiel van het instituut en bij de vernieuwing van de curricula. Voor het eerst gaan dit jaar alle nieuwe studenten tijdens de introductieweek meteen het werkveld in met een 'echte' praktijkopdracht.

Studenten merken de verbeteringen ook; ons onderwijs wordt positiever geëvalueerd, het aantal klachten is sterk afgenomen. Studenten merken dat ons onderwijs strenger wordt en dat er meer van hen wordt verwacht; toch groeien onze opleidingen. Dezelfde studenten denken mee over de kwaliteit van ons onderwijs en helpen deze sterk te verbeteren. Al onze opleidingen hebben de accreditaties en audits dan ook glansrijk doorstaan.

Al met al ben ik erg tevreden over de ontwikkelingen die ik ons instituut heb zien doormaken in de tijd dat ik hier werkzaam mocht zijn. Maar nog belangrijker is de toenemende waardering bij studenten, docenten en het werkveld.

Elisabeth Minnemann, directeur Instituut voor Managementopleidingen

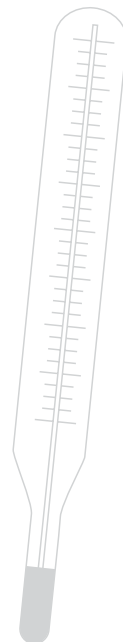
- ▶ gaan. Komend schooljaar verandert daar het curriculum in die richting, een jaar later moet het eerste jaar ook daar uit grote lesblokken bestaan.

NIEUWE NAAM, NIEUW PROFIEL

Er staan IMO nog meer veranderingen te wachten. Deze zomer verhuist het instituut van de Wijnhaven naar locatie Museumpark. Die verhuizing gaat gepaard met een reorganisatie. Vastgoed en makelaardij gaat naar het Instituut voor Bouw en Bedrijfskunde (IBB). IMO krijgt er twee kleine opleidingen voor terug: de bedrijfskundige opleiding van IBB, technische bedrijfskunde, en bedrijfskundige informatica. Ook de naam verandert van IMO naar IBK: Instituut voor Bedrijfskunde.

Voor directeur Minnemann is dit het moment om haar instituut een nieuw profiel aan te meten. Dat doet ze aan de hand van drie woorden: innovatie, duurzaamheid en vakkundigheid. 'Je kunt niet innoveren zonder eerst een vak te leren, vandaar dat ook zoiets vanzelfsprekends als 'vakkundigheid' erbij hoort. En ik ben er heilig van overtuigd dat je geen innovatie meer kunt hebben die niet toekomstbestendig is.'

HET NIEUWE PROFIEL: INNOVATIE, DUURZAAMHEID EN VAKKUNDIGHEID.



Studenten gaan straks niet allemaal op geitenwollen sokken de deur uit, belooft Minnemann, 'je mag best winst maken', maar ze zou wel graag zien dat studenten leren om winst in perspectief te kunnen zetten. Bijvoorbeeld aan de hand van de drie P's, *people, planet, profit*. 'Dus ze moeten ook externe kosten kunnen berekenen, zoals milieuaspecten.'

IN STILTE

Het is alweer een reorganisatie en vernieuwing voor IMO, maar deze voltrekt zich in relatieve stilte. Net als het vertrek van v&m. 'Het afscheid van v&m is al een tijdje aan de gang', vertelt docent Andries Vroegrijk van v&m.

Dat v&m vertrekt, maakt geen heftige emoties los bij betrokkenen. Iedereen werkte op het instituut toch al redelijk langs elkaar heen. V&m heeft inhoudelijk altijd weinig raakvlakken gehad met hrm, vertelt v&m-onderwijsmanager ad-interim Sander van der Geest. Met de mer heeft v&m wel overeenkomsten, daar komt de opleiding immers uit voort, 'maar inhoudelijk hebben we meer met opleidingen als bouwkunde, facility management of ruimtelijke ordening en planologie', allemaal opleidingen van IBB, waar v&m deze zomer naartoe gaat.

Ook het team van Van der Geest heeft een andere samenstelling dan de mer of hrm. 'Door de snelle groei die onze opleiding heeft doorgemaakt, hebben we veel nieuwe docenten in ons team en relatief weinig docenten die bijvoorbeeld nog op de HES hebben gewerkt. Er wordt hier dan ook niet zoveel teruggekeken op het verre verleden.'

PERSPECTIEF

Docent Dick Bos heeft zelf een lange geschiedenis bij zijn opleiding, maar ook hij begrijpt best dat de nieuwe collega's zich daar niet altijd voor interesseren. 'Wij hebben er bij hrm ook jonge collega's bij gekregen. Die hebben niet zo'n boodschap aan al die verhalen uit het verleden. Nou ja, terecht natuurlijk!'

Zelf is Bos ook weer bezig met vooruitkijken. Hij mag een nieuwe master ontwikkelen en er is ruimte voor innovatie, zoals het nieuwe curriculum van hrm. 'Het lijkt wel alsof we langzaam genezen van een lang ziekbed.' Bos zet zich ook na alle managementwisselingen en bezuinigingen nog graag in om zijn opleiding te verbeteren. Gewoon omdat het fijner werken is bij een goed draaiende opleiding dan bij een slechte, legt hij uit. 'Ik ben nu 57 en ik wil best door tot mijn 67ste. Maar dan wil ik wel leuk werk hebben. Ik wil me inzetten om ervoor te zorgen dat ik een leuke baan heb.' ■



MEELOPEN MET... DE STUDENTEN- GOLFVERENIGING

Bij Studentengolfvereniging RSGA Sweetspot staat de deur wijd open. Iedere student, van welke opleiding dan ook, is welkom. Profielen liep een trainingsavond mee met mer-student Thom Bokelaar (25), bestuurslid van de studentengolfvereniging.



FOTO'S: PIM BIJL

19.30 uur

De drie bestuursleden zijn een half uur voor aanvang van de training aanwezig. In de kantine van Golf Centrum Rotterdam aan de Kleiweg doen ze nog even een drankje. Thom (vierdejaars management, economie en recht, HR), Wulfert van den Eshof (vierdejaars bedrijfseconomie, HR) en Gerard de Rotte (vierdejaars master financial economics op de Erasmus Universiteit) vormen sinds september het bestuur. **Thom: 'Daar gaat flink wat tijd in zitten. We zijn er iedere week toch wel tien tot vijftien uur mee bezig.** Ik doe vooral promotiebezigheden als flyeren, maar organiseer ook trainingsavonden, plan cursussen in en leg contact met potentiële nieuwe leden. Veel werk, maar het is het waard.'

20.00 uur

'Ik ga een balletje slaan', zegt Thom enthousiast. Hij pakt een mand met golfballen en kiest zijn plek op de baan. 'Nu sla ik nog niet zo ver, ik moet even warm worden.' **Vijftien studenten, zowel heren als dames, slaan de ballen het veld in.** Af en toe roepen ze elkaar wat toe. 'Je hebt een afwijking naar links vandaag!' of 'Die gaat de bosjes in!'

20.10 uur

Thom is warmgedraaid. Bij iedere slag herhaalt zich hetzelfde ritueel. **De geconcentreerde blik richting de bal, een aantal kniebuingingen tot de ideale houding gevonden is, en dan de snelle uithaal.** Vervolgens kijkt hij de bal na die met een enorme snelheid in de lucht vliegt. Je moet een goed stel ogen hebben, wil je kunnen zien waar de ballen exact neerkomen. 'Ik sla ze nu ongeveer 160 meter het veld in. In de winter komen ze iets minder ver, dat heeft met de temperatuur te maken.'

20.20 uur

Thom legt zijn club aan de kant en kletst wat met een aantal van de studenten. Hier en daar geeft hij tips. 'Als je je golfvaardigheidsbevijs wilt halen, is het heel belangrijk om goed te kunnen *putten*. Dat is de helft van je punten. Probeer daar veel op te oefenen.'

21.15 uur

De training is ten einde. De studenten begeven zich richting kantine en bestellen een drankje. 'Ik heb mijzelf beloofd om nooit meer te stoppen met golf', zegt Thom. 'Het zorgt voor zoveel voldoening. Ik ben helaas niet goed genoeg om professioneel golfer te worden. Later wil ik een eigen bedrijf opzetten. **Het lijkt mij fantastisch om deals te sluiten op de golfbaan. Ik ben er heilig van overtuigd dat de golfbaan ideaal is om contacten te leggen en zaken te regelen.** Als ik dat zou mogen doen, dan is het mij alsnog gelukt mijn hobby te combineren met het zakelijk leven.'

22.00 uur

De borrel is afgelopen. Gerard: 'We maken het nu niet al te gek. Het is maandagavond. Iedereen wil nog wat aan school doen.' Thom: 'We hebben lekker getraind, daar gaat het om.' ■ **Pim Bijl**

Voor 80 euro per jaar ben je al lid van RSGA Sweetspot. Voor meer informatie: www.rsga.nl





FOTO: LEVIEN WILLEMSE

COLUMN
ERNEST VAN DER KWAST

HONDENFLUISTERAAR

IK STA OP EEN WOENSDAGOGHTEND IN NESSELANDE TE WACHTEN OP DE HONDENFLUISTERAAR VAN ROTTERDAM. Ik ben te vroeg en heb alle tijd om te kijken naar de architectuur. Newport Nesselande, 'een nieuw woon-, winkel- en verblijfsgebied met vrijetijdsvoorzieningen en watersportmogelijkheden'. Wie uit de metro stapt en het eindstation van lijn B uitloopt, gelooft zijn ogen niet. Voor hem doemen drie grote torens op. Het zijn appartementencomplexen die niet zouden misstaan aan de kust van Rio de Janeiro, maar ze staan bij het strand van de Zevenhuizerplas.

'Ik zou hier nooit willen wonen', zegt Dennis Heijboer. **'Maar de honden kunnen hier relaxen en vinden het heerlijk in het zand.'** Nesselande, het Jamaica voor de hond. De 28-jarige Heijboer komt hier vijf dagen in de week om de terriërs, labradors en beagles uit te laten die hij met een roestig, wit busje ophaalt in de stad. Van Kralingen tot Blijdorp, van Rotterdam-Centrum tot Ommoord. Acht jaar geleden begon hij ermee en nu is het een fulltime baan, met bijna veertig honden. De meeste kent hij al jaren. 'Maar', zegt hij. 'Hondenfluisteraar is een te groot woord.'

Als we over het opgespoten zand lopen, vertelt Heijboer dat hij weleens een hond is kwijtgeraakt. 'Dan zeggen nieuwe klanten dat ik ze niet aan de lijn hoef te doen, maar lopen ze bij de tweede keer weg.' Wat hij dan doet? 'Hun naam schreeuwen', zegt de hondenfluisteraar. 'En erachteraan rennen.' Soms hebben de honden ook ruzie met elkaar. 'Ik heb er meestal zo'n tien of twaalf mee', zegt Heijboer. 'En dan kan het een keer voorkomen dat er onenigheid in de groep is.' Ik vraag wat hij dan doet. 'Een schop geven', zegt de hondenfluisteraar.

Zelf heeft hij twee honden, een bulterriër en een chihuahua die Izzy heet. Ze gaan ook altijd mee, maar krijgen geen voorkeursbehandeling, behalve dan dat Izzy voorin mag zitten in de bus. We kijken naar de Zevenhuizerplas. Een hond komt een gevonden tennisbal brengen. 'Dat is Anders', zegt Heijboer. 'Hij houdt ervan om ballen te zoeken.' Even later zegt hij 'nee' tegen een andere hond. 'Indy', zegt Heijboer. 'Hij houdt ervan om poep te eten.'

Na een uur zijn we terug bij het witte busje. **Een aantal honden springt vanzelf naar binnen, andere krijgen een klein duwtje.** Alleen Bono wil nergens van weten. Hij blijft staan op het zand. Heijboer draait zich om en kijkt de hond aan, vijftien seconden, misschien twintig. Dan loopt Bono naar de bus. Hij heeft niet gefloten, of in zijn handen geklapt, hij heeft zijn naam niet geroepen. Ik heb hem zelfs niet horen fluisteren. ■

Ernest van der Kwast is schrijver.

Onlangs verscheen zijn nieuwe boek Giovanna's navel.

Studenten en medewerkers van de Hogeschool Rotterdam kunnen een gratis mini-advertentie voor niet-zakelijke mededelingen plaatsen. Buitenstaanders (met een commercieel doel) kunnen tegen betaling een mini-advertentie plaatsen, kosten €25,- excl. btw per 25 woorden of een veelvoud daarvan. Aanleveren via profielen@hr.nl.



DAMESENHERENKAPPER.NL Knippen voor € 11,-. Studenten-kapper 't Pakhuis, Oostzeedijk 316, Rotterdam (let op, ziet eruit als een antiekzaakje), tel 010-411 32 09. De kapper gaat ook koken! Kijk ook eens op dekokendekapper.nl.

SLOEPROEI(ST)ER(S) GEZOCHT! Met de HR-sloep "Polyester" trainen wij op de maandagavonden van 17-18 uur. Er zijn nog enkele bankjes vrij. Kom vrijblijvend een keer meetrainen! Info: Mark Smit. m.j.smit@hr.nl.

Wil jij méér dan zeilen alleen? Aeolus organiseert **ZEILKAMPEN IN FRIESLAND** voor jongeren die anders niet op vakantie zouden kunnen gaan. Voor deze zeilkampen zijn wij op zoek naar enthousiaste zeilers. Meer info: www.meerdanzeilen.nl of mail naar info@zeilstichtingaeolus.nl.

Leer een land kennen als **VRIJWILLIGER!** Fantastische internationale vrijwilligersprojecten. Twee weken weg of enkele maanden? Afrika, Azië, Latijns-Amerika of Europa? Kijk op www.siw.nl.

EEN zoekt vrijwilligers die **DUURZAME PRODUCTEN TESTEN** en hun mening daarover online willen delen via blogs, films, twitter en facebook. Geïnteresseerd? Kijk op www.een.nl of mail info@een.nl.

STUDIEVOORLICHTING zoekt pr-studenten. Lijkt het je leuk om ons te helpen met verschillende voorlichtingsactiviteiten? Meld je dan nu aan bij Studievoorlichting via oriënteren@hr.nl of 010-794 44 00.

DE LIER VERKEERSOPLEIDINGEN Oostzeedijk 154. Lid BOVAG. 1e tien autorijlessen € 19,50 per les, daarna € 26,50 per les. Speciaal studentenpakket! 40 lessen à € 22,50,- per les. Telefoon 010-425 77 26.

DE RIJSCHOLEN CONCURRENT Speciaal studentenpakket! 30 rijlessen à € 22,50 per 50 minuten. Rijbewijs te behalen vanaf 10 dagen. Kijk voor meer informatie op onze site www.rijscholenconcurrent.nl of bel 010 -437 25 77.

Wonen in cultureel Rotterdam? Tegenover de hogeschool aan de Rochussenstraat 49a **SCHITTEREND MODERN APPARTEMENT** te koop van 175m2 met 35 m2 dakterras. Voor: uitzicht op NAI, achter op tennisbaan. Interesse? Scan de QR code of bel 010 436 33 80.



TIP

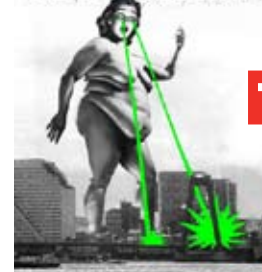


Kuramo Junior College, Victoria Island, Lagos, Nigeria. Basis 7/onderbouw niveau 1, wiskunde. 22 juni 2009 © Julian Germain

TENTOONSTELLING IN DE KLAS

Zelf ben je in de zomer verlost van het klaslokaal, maar het Nederlands Fotomuseum trekt haar bezoekers met *The future is ours* juist weer terug de schoolbanken in. In deze tentoonstelling zijn Klassenportretten te zien die de Britse fotograaf Julian Germain van 2004 tot 2012 wereldwijd maakte. Bij elke foto kiest hij het perspectief van de docent. De kinderen kijken recht de lens in. Deze uniforme aanpak legt de verschillen én overeenkomsten tussen kinderen, hun cultuur en de onderwijssystemen gevoelig bloot. *Te zien tot 2 september, Nederlands Fotomuseum, Wilhelminakade 332, Rotterdam*

A SICK ZINE PRESENTEERT DE MEGAZINE



TIP

TIJDSCHRIFT SICK ZINE ISSUE 5!

Martin van der Molen en Silas Nout, twee eindexamen WdKA-studenten illustratie, konden hun behoefte aan absurditeit niet kwijt in de opdrachten voor school en besloten daarom in 2010 tot de oprichting van *A Sick Zine*, een compleet handgemaakt magazine op tabloid formaat. In mei presenteerden ze – inmiddels met een derde redactielid, Romano Watamaleo, (derdejaars grafisch vormgeven) – het vijfde en daarmee jubileumnummer DE MEGAZINE. **Het blad staat vol vervreemdende, zwartgallige en grappige zwart-wit collages. De teksten zijn getikt op een oldschool typemachine.** De oude nummers zijn nog online te bekijken op www.sickzine.nl. Daar kun je ook DE MEGAZINE voor 5 euro bestellen. Of koop het bij de culturele supermarkt Roodkapje (Meent 119-133). Daar is als onderdeel van het eindexamenproject van Van der Molen en Nout tot 17 juni ook een tentoonstelling over *A Sick Zine* te zien.

NIEUWE HISTORISERENDE ROMAN VAN NOORDERVLIET



BOEK

DE GOUDEN EEUW STONK

MENNO MOLENAAR, EEN JURIST EN MEDICUS UIT DE ZEVENTIENDE EEUW, duikt plotsklaps op in het New York van de eenentwintigste eeuw en ontmoet daar bij toeval een schrijfster van historiserende romans – in casu Nelleke Noordervliet. Het is een gekunsteld uitgangspunt en het voegt weinig toe, want ook zonder dit magisch-realistische element zou de roman *Vrij man* al bomvol zitten. Bomvol historie, politiek, filosofie, seks en intrige en verteld vanuit het perspectief van verschillende tijdgenoten van Molenaar. **Noordervliet heeft veel werk gemaakt van de details om zo de Republiek der Zeven Verenigde Provinciën (oftewel Nederland) rond 1650 beeldend tot leven brengen.** Vooral de stank die in de steden hing, is continu aanwezig: de stank van grachten vol poep en pies, van leerlooiers en rottende karkassen, van straten vol half vergane lijken na een pestepidemie, van zwetende mensen die elke dag dezelfde kleding dragen. Het leven in de Gouden Eeuw, de tijd van de VOC en de grote Hollandse zeehelden, was geen pretje. Armoede en ellende waren de norm en het begrip mensenrechten had geen enkele betekenis: misdadigers werden gemarteld en datzelfde gold voor hen die hardop het bestaan van God ontkenden.

Menno Molenaar is een complex figuur en een vreemd soort antiheld. De fictieve Molenaar verkeert in het gezelschap van werkelijke en zeer illustere personen uit zijn tijd: filosoof Adriaan Koerbagh is zijn studievriend, een man die later herinnerd zal worden om zijn openlijke kritiek op religie wat hij moest bekopen met een enkeltje tuchthuis. Raadspensionaris Johan de Witt is Molenaars baas als hij werkt als griffier in Den Haag. En hij monstert aan op het schip van zeeheld Michiel de Ruyter tijdens de Tweede Engelse Zeeoorlog. **Een bomvol boek, zoals gezegd, overdadig haast.** In het levensverhaal van één man probeert de auteur de volledige zeventiende eeuwse maatschappij te vangen. Van internationale betrekkingen en politieke strijd tot verlichtingsideeën, kerkelijke macht, de medische wetenschap en de Nieuwe Wereld (Amerika), waar de hoofdpersoon in het tweede deel van het boek halsoverkop heen vlucht. Toch jongleert Noordervliet met al deze 'ballen' zonder er één te laten vallen. ■

Sabine Schipper

WIE BEN JIJ DAN?

Acht dagen, zes landen en 1250 kilometer. Op 26 augustus stapt Leo Ras op de fiets om, samen met zijn team, de Tour for Life 2012 te rijden. Van Italië naar Nederland, over de Alpe d'Huez en door de Ardennen. 'Het wordt sowieso afzien.'

Bezig met...

'Naast mijn studie heb ik het druk met de voorbereidingen voor de Tour for Life. Dat is een wielertocht waarmee geld wordt opgehaald voor Artsen zonder Grenzen. Toen ik erover hoorde, was ik meteen enthousiast. Omdat alle teams toen al vol zaten, heb ik mijn eigen team opgericht. Via Nienke Wijnia, communicatieadviseur op de HR, ben ik in contact gekomen met de mensen die nu in het team zitten. Daar zitten ook nog drie andere HR-studenten bij. Medio mei hadden we al 26.132 euro opgehaald, maar we hopen natuurlijk dat het bedrag nog hoger wordt.'


Verslaving...

'Fietsen! Dat is voor mij heel rustgevend. Vooral buiten fietsen vind ik fijn. Ik rijd nu 250 kilometer per week. En dat nog zo'n vijftien keer tot de Tour for Life begint. Met het team rijden we verder een aantal toertochten gezamenlijk. Fietsen is trouwens nog niet zo heel lang mijn passie. Drie jaar geleden begon het met een tweedehands fiets. Intussen heb ik een eigen sportfiets. En nee, daar doe ik geen boodschappen mee.'

Ruilen met...

'Ik zou best Fabian Cancellara willen zijn, omdat hij - net als ik - groot gebouwd is wat meestal niet in het voordeel is van wielrenners. Toch is hij viervoudig wereldkampioen tijdrijden en olympisch kampioen. Als je groter bent, vang je meer wind. Ook wil je als wielrenner zo licht mogelijk zijn; elke kilo is er weer één als je een berg op moet. Ik ben dan wel lang, maar gelukkig heb ik niet zoveel vet op mijn lichaam. Ik houd het bij gezond eten en sportdrink.'

Favoriete website...

'Dat is zonder twijfel www.overtref-jezelf.nl/; de website van mijn team. Daar kun je ons volgen, maar ook steunen via donaties of speciale acties. De naam komt trouwens van de Hogeschool Rotterdam, onze hoofdsponsor. We zijn niet het team van de hogeschool, maar de slogan is wel zeer toepasselijk.'  **Melissa Smink**

LEO RAS (23)
Derdejaars verpleegkunde

**BEDRIJFSBUREAU
STUDIEVOORBEREIDING**
MUSEUMPARK H01.038,
010-794 60 00

BUREAU INSCHRIJVING
Museumpark MH 02.212,
010-794 42 00
Open: 8.30-17.00

**CENTRALE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD
(CMR)**
Museumpark H00.044,
010-794 45 18

**CENTRUM VOOR TOPSPORT EN STUDIE
CONTACTPERSOON:** Coen Duiverman
Kralingse Zoom N1.116,
010-794 62 44

COPYSHOPS XEROX
Academieplein: 010-794 49 16
Kralingse Zoom: 010-794 62 18
Museumpark: 010-794 42 01

**DECANEN
Academieplein
(ook voor Pieter de Hoogweg en
RDM Campus)**
Marie-Enne Brassier (ma/di/do),
010-794 48 44, kamer I 0.10,
m.e.brassier@hr.nl
Simone Huijbregts (ma/di/do/vr), 010-
794 49 82, kamer I 0.06,
s.i.huijbregts@hr.nl
Henk de Klerk (ma/di/wo), 010-794 48
45, kamer I 0.08, h.g.de.klerk@hr.nl

Museumpark
Studenten kunnen een afspraak maken
via afspraakdecaanmu@hr.nl
Evelien Suijkerbuijk (di/wo/do mo./vr),
010-794 50 64, kamer MP.H01.014,
e.e.m.suijkerbuijk@hr.nl
Clariet Helwig (ma-vr), 010-794 42 52,
kamer MP.H01.019, c.p.helwig@hr.nl
Serge Feldmann (ma-vr), 010 - 794 42
56, kamer MP.H01.013
s.d.feldmann@hr.nl

Kralingse Zoom
Studenten kunnen een afspraak maken
via afspraakdecaankz@hr.nl
Janna Verdonk (ma/di/do/vr, oneven
weken vr afwezig), 010-794 62 48,
kamer 01.305, j.verdonk@hr.nl
Jan van Westrenen 010-794 62 84,
kamer 01.230, j.g.van.westrenen@hr.nl
Peggy Schultz (ma/di/wo/do), 010-794
62 83, kamer 01.307, p.j.schultz@hr.nl

Wijnhaven 61 en 107/Blaak
Dagelijks inloopsprekuren van 12.00 tot
13.00.
Cas Jonsthövel (ma mi/di/do), 010-794
47 85, kamer W.0.151, c.l.jonsthovel@
hr.nl
Eveline Glansbeek (ma, do, vr), 010-
794 47 85 of 46 96, kamer W 0.151,
e.f.m.glansbeek@hr.nl
Dorie Geers (ma-wo, vr), 010-794 46 96,
kamer W 0.153, d.m.geers@hr.nl

Pabo Dordrecht
Evelien Suijkerbuijk (do middag),
078-611 26 20, kamer 2.09,
e.e.m.suijkerbuijk@hr.nl

HR SERVICES
Westblaak 88-110, 3012 KM Rotterdam
010-794 43 02 / fax 010-794 43 69

INTERNATIONAL OFFICE
Kralingse Zoom, K.02.224, 010-794 60
05, internationaloffice@hr.nl

KEUZEONDERWIJS
Voor vragen over keuzeonderwijs
(keuzevakken en minors)
Museumpark H10.033,
010-794 45 22, keuzeonderwijs@hr.nl

MEDIATHEKEN
Info op <http://mediatheek.hro.nl>
Catalogus op <http://vubissmart.hro.nl>
Academieplein
010-794 48 20. Open: ma/di/do 8.30-
21.00, wo/vr 8.30-17.00

Kralingse Zoom
010-794 62 78. Gebouw II, K.N1.104.
Open: ma/di/do 9.00-16.30, wo 9.00-
21.00, vr 9.00-16.30

Museumpark
010-794 43 93. Open: ma t/m do 8.30-
21.00 u en vr 8.30-16.30
Onderwijswerkplaats: ma/di 8.30 -
21.00, wo/do 8.30 - 17.00,
vr 8.30 - 16.00

Wijnhaven
010-794 47 02 (balie),
010-794 47 73 (kunstkelder),
010-794 46 54 (werkkamer).
Open: ma t/m do 8.30-21.00,
vr 8.30-17.00

Pabo Dordrecht
078-611 26 15. Open: ma 9.00-18.30, di
10.00-14.00 en 18.00-20.30,
wo/vr 10.00-14.00, do 9.00-16.30

Onderwijswerkplaats
ma 9.00-18.30, di 10.00-15.00 en
18.00-21.00, wo 9.00-17.00, do 9.00-
19.00, vr 10.00-15.00
NB: Tijdens schoolvakanties zijn er
gewijzigde openingstijden!

MENTORATEN
Museumpark MP H01.041,
010-794 51 06
Amani
Voor Marokkaanse studenten
010-794 40 68, amani@hr.nl

Antuba
Voor Arubaanse en Antilliaanse
studenten www.antuba.nl
010-794 53 29, www.antuba.nl,
antuba@hr.nl

Makandra
Voor Surinaamse studenten
010-794 40 68, makandra@hr.nl

Lale
Voor Turkse studenten
010-794 40 68, lale@hr.nl,
mentoraatlale.hyves.nl

POWERPLATFORM
Voor en door studenten met een
functiebeperking
Kralingse Zoom, 010-794 62 48,
www.powerplatform.nl

**READERSHOPS
Academieplein**
kelder: A.K.24. Open: ma/do: 8.30-18.30,
di/wo: 8.30-16.30 en vr: 8.30-15.30
Kralingse Zoom
In Selexyz.

Open: ma t/m vr 9.00-17.00
Museumpark
L-1.134 - Kelder
Open regulier: ma/do 9.00-10.30,
13.00-14.00, 17.30-18.30, di/wo/vr
9.00-10.30, 13.00-14.00.
Aangepaste openingstijden in de eerste
lesweek van een kwartaal en tijdens
de introductieweek. ma/do 9.00-12.30,
13.00-15.00, 17.30-18.30, di/wo/vr
9.00-12.30, 13.00-15.00.

SERVICE DESK ICT
010-794 44 11
Kijk voor de openingstijden op Hint
Academieplein,
B.1.02, ictac@hr.nl

Kralingse Zoom,
01.425, ictkz@hr.nl

Museumpark,
H01.030, ictmu@hr.nl

Wijnhaven/Blaak,
0.316, ictwi@hr.nl

STEUHPUNT STUDERENDE MOEDERS
Museumpark MLO.04p (t.o.
fietsenstalling), 010-2067559,
info@studerendemoeders.nl,
www.studerendemoeders.nl

STUDENT AAN ZET (PEERCOACHING)
Museumpark H01.041, 010-794 51 06.
Open: ma-vr 9.00-17.30

**STUDIEVOORLICHTING EN
STUDIEKEUZEBEGELEIDING**
Museumpark Visitor Centre,
010-794 44 00,
studievoorlichting@hr.nl
Open: ma en wo: 9.00-20.00 di, do en vr:
9.00-17.30. Iedere 2e zaterdag van de
maand: 10.00-14.00

ACCOUNTMANAGERS AANSLUITING
010-794 40 73
aansluiting@hr.nl

TAALDESK
Algemene vragen over taal
(zowel Nederlands als Engels) en
bijspijkermodules kunnen gesteld
worden via taaldesk@hr.nl.

POST HBO
Hogeschool Rotterdam Transfergroep
transfergroep@hr.nl
www.transfergroep.nl
010-794 68 00

**VERTROUWENSPERSONEN
VOOR STUDENTEN
Academieplein**
Clemens Peters: c.m.j.b.peters@hr.nl
Marjike Hagen-Sallevelt:
m.g.j.t.hagen-sallevelt@hr.nl
Kralingse Zoom
Jan Roel van Zuijlen: j.r.van.zuijlen@hr.nl
Bertine van Hillo-Visser: [b.e.van.hillo-
visser@hr.nl](mailto:b.e.van.hillo-
visser@hr.nl)

Museumpark
Henk Vermeulen:
h.j.m.m.vermeulen@hr.nl
Vacature voor de vrouwelijke VP
Wijnhaven/Blaak
Aad van der Star: a.van.der.star@hr.nl
Jocé Bloks: j.a.l.h.bloks@hr.nl

**VERTROUWENSPERSONEN
VOOR PERSONEEL**
John Beentjes: j.c.w.beentjes@hr.nl
Gertruud Bartels: [g.m.e.bartels-van.der.
ham@hr.nl](mailto:g.m.e.bartels-van.der.
ham@hr.nl)

**ADRESSEN OPLEIDINGEN
Hogeschool Rotterdam**
Postbus 25035, 3001 HA Rotterdam
Telefoon (010) 794 00 00
www.hogeschool-rotterdam.nl

Academieplein
• Instituut voor Engineering en Applied
Science
• Instituut voor Bouw en Bedrijfskunde
• Instituut voor Communicatie, Media en
Informatietechnologie
• Bedrijfskundige informatica
• Informatica
• Technische informatica
• Rotterdam Academy
G.J. de Jonghweg 4-6, 3015 GG
Rotterdam
Telefoon (010) 794 48 41

Blaak/Wijnhaven 61
• Instituut Willem de Kooning Academie
voor
'Art, Media, Design & Leisure'
Wijnhaven 61, 3011 WJ Rotterdam
Telefoon (010) 794 47 47
Blaak 10, 3011 TA Rotterdam
Telefoon (010) 794 47 50

Kralingse Zoom
• Rotterdam Business School
• Instituut voor Commercieel
Management
• Instituut voor Financieel Management
Kralingse Zoom 91, 3063 ND Rotterdam
Telefoon (010) 794 6201

Lloydstraat
• Hogeschool voor de Zeevaart (MAROF)
Lloydstraat 300, 3024 EA Rotterdam
Telefoon (010) 448 64 00

Museumpark
• Instituut voor Gezondheidszorg
• Instituut voor Lerarenopleidingen
• Instituut voor Sociale Opleidingen
• Hogeschool Rotterdam Transfergroep
Museumpark 40, 3015 CX Rotterdam
Telefoon (010) 794 43 33

Pabo Dordrecht
Achterom 103, 3311 KB Dordrecht
Telefoon (078) 611 26 00

Pieter de Hoogweg
• Instituut voor Communicatie, Media en
Informatietechnologie
• Communicatie
• Communication and Multimedia Design
• Grafmediatechnologie
Pieter de Hoogweg 129, 3024 BG
Rotterdam
Telefoon (010) 794 65 16

RDM Campus
RDM Kade 59, 3089 JR Rotterdam
Telefoon (010) 794 92 00
Regiolocaties

Wijnhaven 107
• Instituut voor Managementopleidingen
(voltijd)
Wijnhaven 107, 3011 WN Rotterdam
Telefoon (010) 794 80 00

UIT in Rotterdam

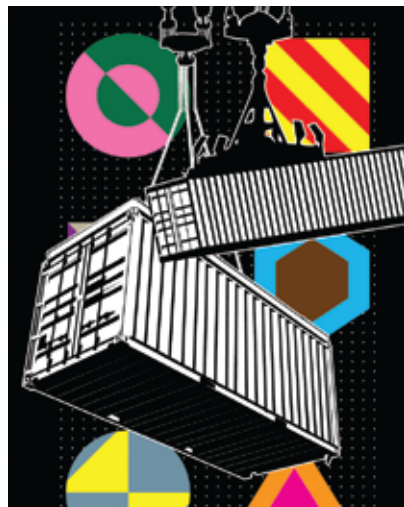
Rotterdam staat bol van kunst en cultuur. Waar moet je de komende tijd naar toe en wat moet je zien? Het Rotterdams Uitburo geeft tips.

Zomercarnaval

De straatparade van het Zomercarnaval brengt Rotterdam ieder jaar weer in tropische sferen, met felgekleurde kostuums, mooi versierde wagens en schaars geklede danseressen.

28 juli | Centrum Rotterdam | gratis | www.zomercarnaval.nl

Budget knaller



Drie vragen aan...

ContainerFest 0.1

Deze zomer vindt de eerste editie van ContainerFest plaats, een nieuw festival gericht op progressieve elektronische muziek, kunst en performances. Er zijn acht podia, gehost door Rotterdamse organisaties als Classified, Blendits, Triphouse Rotterdam, Strictly Techno en Moustache Records. Frans Dietvorst van Total Event Company beantwoordt enkele vragen.

Waarom heet het festival ContainerFest?

De naam geeft de relatie met de haven aan. Containers komen ook fysiek terug in het festival en worden net als de miljoenen containers in de haven zeer divers ingevuld.

Wat is er typisch Rotterdams aan het festival?

De locatie, programmering en decoratie dragen bij aan de identiteit van Rotterdam: een havenstad, stoer, altijd in

ontwikkeling, vooruitstrevend en met een unieke architectuur en uitstraling! ContainerFest wil de jonge, multiculturele stad en haar talenten, muzikale helden en kunstenaars laten zien. Rotterdam moet als het (inter)nationale centrum van de elektronische muziek opnieuw op de kaart worden gezet.

Kun je alvast wat zeggen over de line-up?

Rotterdam telt tientallen talenten en internationaal bekende

artiesten die zich bezig houden met elektronische muziek. Zij vormen de basis en worden aangevuld door enkele (inter)nationale headliners.

Mail&Win!
Stuur een mail met als onderwerp Container naar webredactie@rotterdams-uitburo.nl en maak kans op 2 kaarten voor ContainerFest 0.1!

21 juli | Schiehaven | €25
www.containerfest.nl



Parade Rotterdam

Het reizende theatercircus strijkt weer neer in de stad, met zo'n tachtig voorstellingen voor jong en oud. Maar natuurlijk ook live muziek, lekker eten en drinken, en de zweefmolen.

21 juni t/m 1 juli | Museumpark | €7 (ex. entree voorstellingen)
www.deparade.nl



Metropolis

Gratis popfestival met meer dan twintig veelbelovende, talentvolle acts uit binnen- en buitenland. Dit jaar komen onder meer Kraantje Pappie, Skip 'n Die en Nick Waterhouse naar het Zuiderpark.

1 juli | Zuiderpark | gratis
www.metropolisfestival.nl



Boothstock

Nieuw dancefestival in het teken van progressieve, elektronische muziek, van de organisatie van de Dance Parade. Met onder meer Michel de Hey, Klankarbeit, Kubus, The Flexican en Rulx.

11 augustus | Zuiderpark | €25
www.boothstock.nl

Oh Ja Joh?! Dag van de Architectuur

Architectuur en Voedsel zijn twee thema's die je niet direct met elkaar associeert. Toch zijn ze nauwer verbonden dan je zou denken. Het voedselverleden van Rotterdam laat zich zien in de vele oude pakhuizen, meelfabrieken en silo's die ook vandaag de dag nog het aangezicht van de stad bepalen. Ook nu wordt hier nog steeds voedsel verwerkt, zoals in de vooroorlogse fabriekspanden van Meneba en Codrico.

De Dag van de Architectuur heeft dit jaar als thema 'Architectuur en Voedsel'. Onder de noemer Proef Rotterdam staat voedsel gerelateerde architectuur centraal. Loop mee over de Kruiskade en zie welke inheemse gerechten en exotische smaken deze straat te bieden heeft, ga ontbijten bij een architect, ontdek verschillende vormen van 'urban farming' of bezoek een van de vele gebouwen die speciaal voor deze dag worden opengesteld.

23 juni | verschillende locaties gratis, tenzij anders vermeld
www.dagvande architectuur-rotterdam.nl

Ga voor het meest actuele aanbod naar www.rotterdamsuitburo.nl

@Rdamsuitburo
Rotterdams Uitburo

