

PROFIELEN

ISSUE #103 MAART 2013

I ❤️ VOETBAL

50 STUDENTEN
BIJ FEYENOORD, SPARTA
EN EXCELSIOR



ACTEUR
NASRDIN DCHAR
**'IK, ROLMODEL?
KOM OP ZEG'**

**OVERHEAD
MOET OMLAAG**



Bram van der Meij

In memoriam

Ons bereikte het trieste nieuws dat onze collega Bram van der Meij, na een langdurig ziekbed, op 4 februari 2013 is overleden. Bram is begonnen als docent bij de opleiding personeel & arbeid en is later overgestapt naar de opleiding vastgoed & makelaardij. Collega's kennen Bram als p&o'er in optima forma: hij was zowel naar collega's en studenten gemakkelijk in de omgang, vriendelijk en altijd geïnteresseerd in anderen. Bram toonde respect voor degene die tegenover hem zat. Studenten mochten hem graag, omdat hij geïnteresseerd was en altijd iets van een vaderrol had. De interesse in anderen kwam ook in de relaties van Bram met zijn collega's tot uiting. Zij vonden het fijn met hem te werken. Hij was open, benaderbaar en geïnteresseerd. Je kon overal met hem over praten en dat deden zijn collega's dan ook. Het besef dat de studenten en collega's het zonder de aanwezigheid van Bram moeten doen, is pijnlijk. Wij wensen zijn vrouw en kinderen veel sterkte toe bij het dragen van dit verlies.

Directie en medewerkers IGO en IBK
Instituut voor de Gebouwde Omgeving
Instituut voor Bedrijfskunde

Ingezonden brief

Naar speerpunt 11: een zwerfafvalvrije hogeschool?

ONLANGS GING IK OM EEN UUR OF DRIE 'S MIDDAGS NAAR DE KANTINE VAN HET MUSEUMPARK OM EEN BROODJE TE HALLEN. Het leek me een goed idee om dat even uit de hand, zittend op een bankje aan het raam, op te eten. Toen ik wat om mee heen keek, zag ik tot mijn grote verbazing overal plastic flesjes, plastic verpakkingen met/ zonder inhoud/voedselresten op de banken en op de grond liggen... Terwijl de prullenbak met vier passen te bereiken is. Nu begrijp ik goed dat er na een lunch van honderden mensen hier en daar wat kruimels liggen, maar dit was gewoon een bende!

Uit gesprekken met het kantinepersoneel en het meldpunt begreep ik dat het schering en inslag is met het zwerfvuil, in de kantine en ook in de lokalen, op de gangen en op de toiletten. Collega's wisten mij ook nog wel wat stuitende voorbeelden van de teloorgang van ons milieubesef te geven. Hier word je niet blij van en vooral niet als je (buitenlandse) gasten ontvang! Of bij open dagen. Of bij proefstuderen. Het blijkt dat hufterig gedrag op (te) grote schaal ons gebouw in is geslopen en wordt getolereerd. Tijd om hier wat aan te doen!

Volgens mij zou de HR met een flink communicatie-offensief moeten komen om deze teloorgang van beschaving een halt toe te roepen. We moeten aandoenlijk onwetenden, asootjes en huftertjes onder ons in de gelegenheid stellen om zichzelf te overtreffen met sociaal wenselijk

gedrag. Misschien met *nudges*, zoals kleuters in de Efteling worden beloond met een 'dankjewel' van Hollebolle Gijs als zij hun toffeepapierje in de prullenbak deponeren. Of voor de hardnekkige recidivisten iets van een verplichte corveedienst? En voor degenen onder ons die hetzelfde ervaren als ik: spreek degene die het niet zo nauw blijkt te nemen met ons binnenmilieu vooral aan op zijn/haar gedrag. Socialiseren is soms ook confronteren! Hopelijk gaan we zo naar een schone Hogeschool Rotterdam toe. Dat verdienen we met z'n allen, toch? **□**

Gerard Reitsma
Manager externe betrekkingen
Instituut voor Lerarenopleidingen

De redactie van Profielen is niet verantwoordelijk voor de inhoud van de ingezonden brieven. De strekking van een ingezonden brief hoeft niet overeen te komen met de mening van de redactie. De redactie behoudt zich het recht voor ingezonden brieven in te korten of te weigeren als zij discriminerend van aard zijn, beledigen of aanzetten tot haat, discriminatie of gewelddadigheid vanwege ras, godsdienst, levensovertuiging, sekse of seksuele gerichtheid. Reacties zijn welkom op profielen@hr.nl.



INTERVIEW ACTEUR
NASRDIN DCHAR
GOUDEN KALF-
WINNAAR EN
OUD-HR-STUDENT

NIEUWS:

- 04 Infographic 'overhead'
- 10 iCalendar
- 11 Roosterrubriek: de roosteraar, deel II
- 25 Hbo-onderzoek
- 30 673 docenten maakten carrière

I ♥ VOETBAL

50 HR-STUDENTEN ACTIEF BIJ VOETBALCLUBS **12**

- Begroting 2013: VAN SCHULD NAAR OVERSCHOT **05**
- HET LEENSTELSEL in 3 argumenten (volgens Bussemaker) **09**
- Achtergrond: OVERHEAD HR MOET OMLAAG **22**
- Achtergrond: ONLINE ONDERWIJS in opkomst **28**

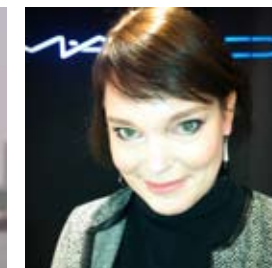
VERDER:

- 02 Ingezonden
- 06 Kort
- 07 Column Marjolein
- 08 Ondertussen op de stage van...
- 11 Column Anne-Marit
- 26 Meelopen met...
- 27 Afgestudeerd
- 31 Bij de les
- 32 Mini's
- 32 Column Ernest
- 33 Recensie
- 34 Wie ben jij dan?
- 35 Wie-wat-waar

Aan dit nummer werkten mee:

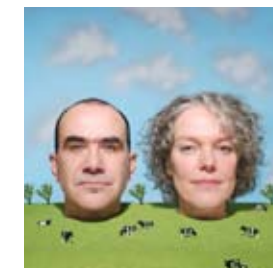
TYCHO VAN DER KLIP > Information designer

Van een A4 vol percentages en bedragen maakte Tycho (bureau Visionelle) een heldere infographic. Redacteur Olmo Linthorst dolf de data op uit de begroting. p.4



<EVELIEN VAN VUGT Artdirector

Een adressenboekje vol creatieven opgeteld bij haar eigen creativiteit zorgt ervoor dat *Profielen* de looks van een schoolkrant overstijgt.



<VIJSELAAR & SIXMA Illustratoren

Vijselaar & Sixma maken illustraties waarbij ze 'tableaus' maken met poppetjes en voorwerpen, gecombineerd met digitale technieken. Zie hun illustratie over overhead op p.22.

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 WORDT OOK DIGITAAL GEARCHIVEERD. PROFIELEN VERSCHIJNT NEGENMAAL PER JAAR.

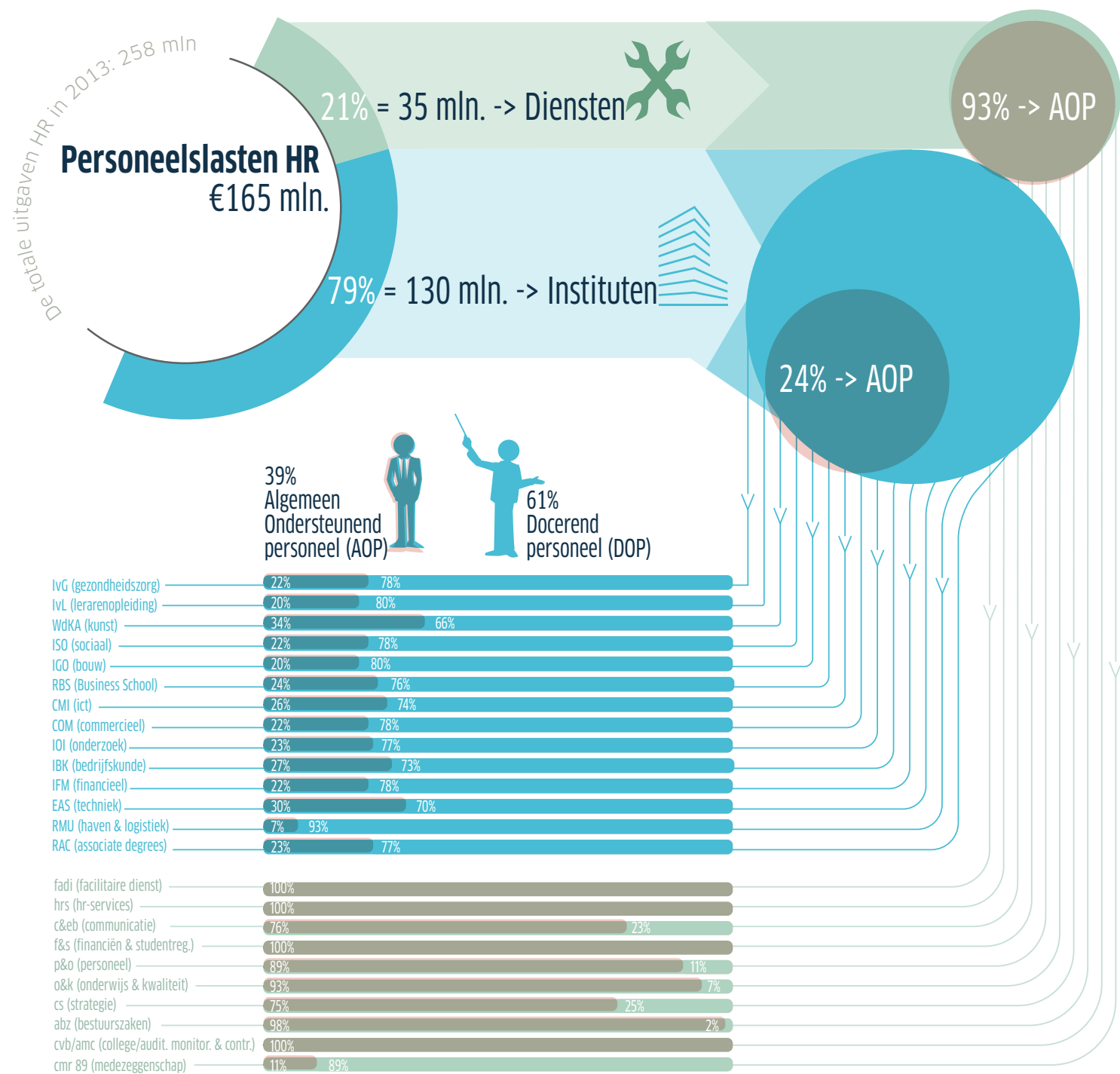
COLOFON Verschijningsdatum Profielen 103 19 maart 2013 Hoofdredacteur Dorine van Namen Eindredacteur Esmé van der Molen Redactie Olmo Linthorst, Jos van Nierop, Darice de Cuba, Natascha Ossewaarde (stagiair) Medewerkers aan dit nummer Hoger Onderwijs Persbureau [HOP], Ernest van der Kwast, Anne-Marit Danijs, Marjolein Stormezand Redactieraad Japke-d Bouma, Jan van Heemst, Tessa Meeus, Ton Notten Foto's Levien Willemse, Frank Hanswijk, Marjolein Stormezand, Janey van Ierland Illustraties Nina Fernande, Vijselaar&Sixma, Tycho van der Klip Vormgeving MAGAZINESTUDIO.NL Evelien van Vugt, i.s.m. Maxime Biekmann Cover Janey van Ierland Redactie-adres Museumpark 40, laagbouw bg, kamer MPH.00.035. 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 Advertenties (m.u.v. mini's) Via www. profielen.hr.nl Druk Efficiënta, Krimpen a/d IJssel Jaargang 24 ISSN 1385-6677 Profielen 104 verschijnt op 26 april 2013 HET IS VERBODEN ZONDER TOESTEMMING VAN DE HOOFDREDACTEUR ARTIKEL EN OF ILLUSTRATIES GEHEEL OF GEDEELTELIJK OVER TE NEMEN.

FOLLOW US:

TWITTER.COM/PROFIELEN
FACEBOOK.COM/PROFIELEN
PROFIELEN.HR.NL

EURO'S NAAR OVERHEAD



BEELD: TYCHO VAN DER KLIP

VAN DE TOTALE 258 MILJOEN EURO DIE DE HOGESCHOOL ROTTERDAM DIT JAAR WIL UITGEVEN, GAAT IETS MINDER DAN 165 MILJOEN NAAR PERSONEEL. Zo'n 64 miljoen euro daarvan gaat naar het Algemeen Ondersteunend Personeel (AOP) op de hogeschool. Onder AOP vallen allerlei soorten functies, van bestuursvoorzitter, directeur en onderwijsmanager tot medewerker van het bedrijfsbureau, huismeester en beleidsmedewerker.

Het Docerend Personeel (DOP) bestaat naast docenten ook uit peercoaches, lectoren en onderwijsondersteuners. Voor deze infographic hebben we alleen de primaire personeelskosten van de diensten en instituten (inclusief project RDM Campus) bij elkaar opgeteld. Het gaat hier dus alleen om personeel in loondienst. **Olmo Linthorst**

Bron: *Begroting 2013*
Meer overhead op p.22.



Begroting 2013: van schuld naar overschot

De totale begroting van de Hogeschool Rotterdam voor 2013 is 258 miljoen euro.

Het is de eerste begroting waar de handtekening van collegevoorzitter Ron Bormans onder staat. Redacteur Olmo Linthorst maakte een analyse van de (zwarte) cijfers van de HR.

IN DE BEGROTING VAN 2013 STAAT EEN LEUK FEITJE. Voor het eerst in twintig jaar levert het geld dat we op de bank hebben staan meer op aan rente dan we aan de bank betalen over uitstaande leningen. Ergens vorig jaar vond het omslagpunt plaats. Vanaf dat moment krijgen we geld van de bank en hoeven we het niet langer weg te brengen.

Dat geeft aan hoe de financiële situatie van de Hogeschool Rotterdam zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Van torenhoge schulden naar een renderend overschot.

Twintig jaar geleden werden hogescholen verplicht de gebouwen waarin ze zaten te kopen van de staat. Sindsdien hebben hogescholen zelf de autonomie over hun gebouwen en moeten ze zelf de risico's beheren. De Hogeschool Rotterdam leende destijds rond de honderd miljoen gulden om die gebouwen te kunnen overnemen. Aan het eind van dit jaar is daar nog een langlopende lening van vijf miljoen euro van over.

Dat is niet veel. Zeker niet als je dat vergelijkt met de bijna tachtig miljoen euro langlopende schuld die Inholland in haar laatste jaarrekening laat zien.

vastgoed

Ter illustratie eerst even een korte vastgoedexcursie in het onderwijs: Amarantis ging ten onder aan ambitieuze nieuwbouwplannen, gecombineerd met een dalend aantal studenten. Inholland kreeg de afgelopen jaren ook veel minder studenten binnen. In de jaarrekening over 2011 (van juni 2012) legt Inholland uit dat het daarom besloten heeft 'de ambitieuze huisvestingsplannen drastisch in te perken'. Ook ROC Leiden en ROC Zadkine zitten met nieuwbouw opgescheept die ze eigenlijk niet kunnen betalen. Met zoveel onderwijsinstellingen in financiële

problemen, met een voortwoekerende financiële crisis op de achtergrond, komt het overschot van de Hogeschool Rotterdam bijna surrealistisch over. Het lijkt wel alsof je tegenwoordig een buitenbeentje bent als je jarenlang voorzichtig financieel beleid hebt gevoerd. Als je dus daadwerkelijk een reserve hebt opgebouwd voor het geval de pleuris uitbreekt.

docent-studentratio

De reserve van de HR bedraagt inmiddels een slordige zestig miljoen euro hetgeen de solvabiliteit op bijna veertig procent brengt. Dat wil zeggen dat de HR aan bijna veertig procent van haar verplichtingen kan voldoen in geval van acute financiële nood. Voor een semi-overheidsorganisatie is dat ruim voldoende. (Na Amarantis weten we immers dat we ook in de meest acute nood weer op de overheid kunnen vertrouwen. En dat is helaas maar half-cynisch bedoeld.)

De Stichting Vangnet HBO deed in 2003 diepgaand onderzoek naar de financiële positie van hogescholen en adviseerde een solvabiliteit van *minstens* twintig procent aan te houden. De HR zit binnenkort dus twee keer zo hoog. Klinkt goed, zou je zeggen, maar de stichting waarschuwde toen ook al voor te veel zuinigheid. Het signaleerde een sterke daling van de contacturen, van de studiebelasting en van de docent-studentratio. 'Dit zijn indicaties dat de kwaliteit van het onderwijs aan het dalen is, zonder dat dit in het huidige kwaliteitssysteem tot uitdrukking komt.'

De waarschuwing van de stichting kwam voort uit de ontdekking dat de docent-studentratio in het hbo wel erg hoog is. Veel hoger dan in ons omringende landen. Na een daling vanaf 1992 is de ratio vanaf 1994 (toevallig ook het

jaar dat het hbo het vastgoed van de staat moest kopen) met twintig procent gestegen, constateert de stichting in 2003. 'De hogescholen zitten gemiddeld op een docent-studentratio van 23 [studenten per docent]. Hier past een *reality check*: zelfs de *minimale norm* van de HR ligt al hoger dan dit gemiddelde. De Hogeschool Rotterdam verwacht van haar opleidingen een ratio van één docent op 25 tot 30 studenten, en sommige instituten zoals COM (commercieel management) zaten daar (in 2011) zelfs alweer boven.

minder overhead

De eerste begroting van de HR onder de nieuwe voorzitter laat nog niet veel verandering zien, maar de eerste paar koerswijzigingen moeten precies dit probleem aanpakken. Er gaat overhead af en er komt geld voor onderwijsinstellingen bij. Dat komt in eerste instantie vooral uit het innovatiefonds. Geld uit het innovatiefonds ging al naar het onderwijs, maar vooral op projectbasis. De komende jaren stopt de HR steeds twee miljoen (van de dit jaar ruim elf miljoen) minder in het innovatiefonds en verspreidt het de vrijgekomen miljoenen direct over de onderwijsinstellingen.

Bovendien wordt in deze begroting ook al begonnen aan een kleine bezuiniging op de diensten. De komende jaren krijgen de diensten steeds een klein beetje minder geld te verdelen en ook hier komt de beoogde besparing ten goede aan de instituten.

Zo kan er geen twijfel meer over bestaan, twintig jaar na de door hogescholen verworven autonomie over het vastgoed en tien jaar na de eerste waarschuwingen over dalende kwaliteit - het staat namelijk duidelijk in de begroting: 'Het doel is om meer docenten voor de klas te krijgen.' **Olmo Linthorst**

KORT

HR-medewerkers in 2011 minder tevreden dan op collegascholen

DERTIEN HOGESCHOLEN, WAARONDER DE HOGESCHOOL ROTTERDAM, namen deel aan een onderzoek naar medewerkerstevredenheid. Uit de vergelijking met de andere hogescholen, benchmark geheten, blijkt dat medewerkers van de dertien hogescholen over het algemeen tevreden zijn over hun werk en hun werkgever. **Het gemiddelde rapportcijfer in het onderzoek is een 6,9.** Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde van 6,7. De tevredenheid bij de HR-medewerkers was in 2011 met een 6,56 lager dan het landelijk gemiddelde en de benchmark. *Meer lezen? Kijk op profielen.hr.nl en zoek op 'tevredenheid'*

CARTOON:
NINA FERNANDE



HUIDIGE STUDENTEN
BEHOUDEN OV-KAART

STUDENTEN HOEVEN NIET BANG TE ZIJN DAT ZE HUN OV-KAART STRAKS MOETEN INLEVEREN. De bezuinigingen treffen alleen nieuwe studenten die vanaf 2016 aan hun opleiding beginnen. Wie nu studeert of de komende jaren gaat studeren, heeft dus geluk en behoudt de OV-studentenkaart waarmee in het weekend of door de week gratis kan worden gereisd. **HOP**

ASSESSMENTS VOOR ALLE DOCENTEN AUTOTECHNIEK

DE OPLEIDING AUTOTECHNIEK KAMPT AL LANGER MET DALENDE INSTRROOM, SLECHTE RENDEMENTEN EN LAGE SCORES IN DE KEUZEGIDS. In 2013 haalde de opleiding maar 42 punten en is daarmee een van de slechtst presterende opleidingen van de HR. Docenten van autotechniek worden daarom onderworpen aan assessments om de pedagogisch-didactische kwaliteiten en hun vermogen tot samenwerken te bepalen. Ook moeten zij een 'vakinhoudelijk presentatie' geven aan externe deskundigen uit de automotive branche. Daaruit moet blijken of zij bekend zijn met recente ontwikkelingen in het vakgebied en welke bijdrage zij leveren aan het eindniveau van de studenten.

Op basis van de assessments, studentenevaluaties en de docentenbeoordelingen van de afgelopen twee jaar zal de instituutdirecteur besluiten welke docenten passen in het nieuwe team autotechniek en welke niet. Ook de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad, de pgmr, maakt zich zorgen over de 'volstrekt onvoldoende score' van autotechniek maar vindt het middel – de docentenassessments – 'volstrekt onacceptabel' en heeft vragen gesteld aan het college van bestuur.

Benieuwd hoe het verder gaat bij autotechniek? Volg dan het nieuws op profielen.hr.nl.



GESPOT!

'Het meisje met het roze truitje, oh zo dartel achter de computer, wat is jouw naam?' Ik zit met passie naar je te kijken maar je kijkt maar niet om! Wie ben je? Eronder staat de spotlocatie: media-theek tweede verdieping Museumpark. Gespotpagina's zijn een trend, vooral in universiteitsbibliotheken. Die van de Universiteit van Amsterdam ontvangt dagelijks een stortvloed aan berichtjes. Op de HR-pagina's 'Gespot: HRO' en 'HRO Hartstocht' is het minder druk. Of 'HRO Hartstocht' liefde zoekende studenten bij elkaar brengt? Paul Toorop, tweedejaars communicatie & multimedia design, zou dat erg leuk vinden. Samen met studiegenoot Nick Veenstra startte hij met de gespotpagina. **'De pagina is voor iedereen van de Hogeschool Rotterdam die die ene dame of heer in de gang heeft zien lopen,** een knipoog gaf en zenuwachtig werd. We willen hen een kans geven om in contact te komen met de persoon die zij zoeken.'

PROBLEMEN MET 33 DIPLOMA'S WDKA

BIJ DE WILLEM DE KOONING ACADEMIE (WDKA) ZIJN PROBLEMEN GEREZEN rond 33 masterdiploma's van de opleiding media design en communicatie die in de periode 2003-2008 zijn uitgegeven. Deze diploma's dragen onterecht de (universitaire) titel master of arts terwijl de titel master in media design had moeten worden toegekend. Ook was de opleiding mogelijk niet officieel geaccrediteerd. Wanneer blijkt dat de opleiding wel aan de formele eisen voor een masteropleiding heeft voldaan, krijgen de oud-studenten een diploma met de juiste mastertitel. Zo niet, dan ontvangen zij het diploma van de voortgezette opleiding media design en biedt de hogeschool hen een opleiding op maat aan om alsnog een mastertitel te halen. *Meer lezen over het hoe, wat, waarom en nu? Kijk op profielen.hr.nl, zoek op WdKA.*



FOTO: MARJOLEIN STORMEZAND

VAN ALLES EEN BEETJE

DOORZETTEN IS WINNEN. SOLLICITATIE EEN, TWEE EN DRIE DIENDEN ZICH AAN. Het werden weken vol gesprekken, treinreizen en fietstochten.

Nee, ik heb geen auto.

De sollicitatie voor de baan die mij het meest begerlijk leek, was op de dag dat ik een grote blauwe envelop ontving met daarin de dwingende vraag of ik een x bedrag van veel te veel cijfers wilde overmaken. Het was ook de dag na de dag dat mijn liefde enigszins voorzichtig vertelde van een ander.

Het kon twee dingen betekenen: de duivel schijt op een hoop, of de duivel schijt op een hoop om ervoor te zorgen dat je er sterker uitkomt. Ik koos in mijn voordeel. Ik koos het laatste.

Met een geleende zwarte wollen jurk en prima geföhnde haren ging ik met portfolio richting afspraak. Belastingbrief en verloren liefde in mijn achterzak. Rode ogen en grauwe huid zorgvuldig gecamoufleerd, voor een sollicitatie als design assistent voor een zeer esthetisch kinderkledingmerk.

Op het moment dat ik de hoofdontwerpster ontmoette, nadat ik het pand was binnengestapt, nadat een onaardige Amsterdamse thee voor mij had gezet, brak het angstzweet me uit.

Het eerste dat ze me vroeg was waarom ik ontwerper wilde worden.

'Ja uh...' Maar dat zei ik niet. Ik had een A4 volgeschreven met eventuele antwoorden op eventuele vragen. En deze zat erbij. Ik somde mijn antwoord op, zonder dat het leek alsof ik dit had ingestudeerd.

Ze vertelde over zichzelf en het kinderkledingmerk terwijl ze ongeïnteresseerd mijn werk wegschoof. Door haar ogen zag ik mijn foto's en tekeningen veranderen in knutselstukken. 'Ik wil je geen hoop geven, je behoort niet tot de beste van de geselecteerde kandidaten.'

Ze pakte mijn cv nogmaals en was stil. Ze legde het weg. Pakte het weer. Legde het weg. Keek naar mijn uitgestalde werk en vroeg: 'Wat is je talent? Of ben je van alles een beetje...?'

'Ja uh...' Deze vraag stond niet op mijn lijst van eventuele vragen. Van alles een beetje...? ■

Marjolein Stormezand studeerde in 2011 af aan de Willem de Kooning Academie (modevormgeving), werd Vogue Talent en exposeerde op de Dutch Design Week. Toch zit ze zonder werk. En is daarnaar, meer of minder wanhopig, op zoek.

CIJFERS:

2.800

In het onderwijs gaan de komende tijd 2.800 banen verloren.

107

scholen/schoolbesturen gaan reorganiseren. Oorzaken: krimp, rammelende bedrijfsvoering en bezuinigingen.

63

In 63% van de gevallen werd concreet aangegeven hoeveel banen er moeten verdwijnen.

150

Bij Zadkine verdwijnen 150 banen (dalend leerlingenaantal, bezuinigingen, huisvesting te duur).

76

Bij het Albeda College verdwijnen 76 banen (krimp, bezuinigingen).

2015

Verwachting is dat de arbeidsmarkt in 2015 weer beter wordt door pensioengolf van de babyboomers.

MARILOU KLAPWIJK (23)
DERDEJAARS AUTONOME
BEELDDE KUNST

Loopt stage bij Galerie West

WE ZIJN OP ART ROTTERDAM, DE KUNSTBEURS DIE VORIGE MAAND IN ROTTERDAM WERD GEORGANISEERD. Marilou Klapwijk vertegenwoordigt de Haagse Galerie West op de beurs.

'Spannend', vindt ze. 'We presenteren twee kunstenaars; een van hen - Simon Gush - maakt werk dat veel referenties en voetnoten heeft. Dat moet ik goed kunnen overbrengen.' Het is interessant dat de setting van zo'n kunstbeurs elke twijfel weghaalt over de vraag of de getoonde werken wel of geen kunst zijn. 'Iedereen probeert de werken op de best mogelijke manier te laten zien en het hangt op Art Rotterdam...dus het is kunst. Bijzonder is dat. **Ik vraag me af welk werk van mij hier tussen zou passen.**'

Stage lopen voor autonome beeldende kunst is niet te vergelijken met de strak georganiseerde stages bij andere beroepsopleidingen. 'Het belangrijkste is dat we praktijkervaring opdoen. Wat ik vooral leer bij West is vanuit een andere positie dan die van de maker naar kunst kijken. Dat oefen ik bijvoorbeeld door uitleg te geven over de tentoonstellingen die we hebben.

Verder doe ik alle dingen die moeten gebeuren in een galerie. Ik ontvang bezoekers, help bij de op- en afbouw van exposities en als het nodig is, dweil ik ook gewoon de vloer.' ■

Esmé van der Molen



FOTO: LEVIEN WILLEMSE

IN 2014 HEEFT NEDERLAND EEN SOCIAAL LEENSTELSEL, tenminste als het aan minister Bussemaker ligt. Halverwege dit jaar hoopt zij de wet erdoor te krijgen en daarom werkt zij nu aan steun in het parlement. Maar waarom kunnen studenten volgens Bussemaker wel zonder basisbeurs? Drie van haar argumenten onder de loep.

HET LEENSTELSEL IN 3 ARGUMENTEN ...VOLGENS MINISTER BUSSEMAKER

ARGUMENT 2 'Terugbetalen kan naar draagkracht'

Afgestudeerden betalen hun lening inkomensafhankelijk terug, stelt Bussemaker. Dat klopt, maar vrijwel iedereen moet aflossen. Alleen als je totaal aan de grond zit en een inkomen hebt op bijstandsniveau ontspring je de dans. Het wettelijk minimumloon is 17.632 euro per jaar. De drempel waarboven een alleenstaande moet gaan afbetalen is 15.695 euro bruto.

Het maandelijkse aflosbedrag bepaalt DUO door de totale schuld - inclusief de toekomstige rente - te delen door 180 maanden, oftewel vijftien jaar. Vervolgens kijkt DUO of je dat bedrag kunt missen. Klagen over een dure hypotheek, alimentatie of andere hoge maandlasten heeft daarbij geen zin. DUO houdt alleen rekening met je bruto jaarinkomen.

Wat is dan - ongeacht de schuld - het maximale bedrag dat iemand maandelijks moet aflossen? Een leraar basisonderwijs hoeft van een netto startsalaris van ongeveer 1.400 euro per maand hooguit 96 euro aan DUO te betalen. Voor een academisch geschoolde jurist, die rond de 1.850 euro netto per maand verdient, is het normbedrag per maand 136 euro.

Wonen de basisschoolleraar en de jurist samen, dan moeten ze elkaars inkomen laten meewegen en gaan ze meer terugbetalen: de leraar 127 euro en de jurist 184 euro per maand. Stel voor het gemak dat zij geen partner hebben, beiden vijftienduizend euro leenden, door de jaren heen hetzelfde salaris behouden en twee procent rente betalen over hun lening. Dan is de jurist binnen een jaar of tien van zijn schuld verlost en betaalt hij alles bij elkaar zo'n 1.700 euro rente. De onderwijzer doet er ongeveer veertien jaar over om af te lossen en betaalt daardoor meer rente: rond de 2.500 euro. De moraal van het verhaal? De onderwijzer en de jurist betalen inderdaad terug naar draagkracht. Maar ze lossen in een verschillend tempo af, waardoor de docent uiteindelijk meer geld kwijt is.

ARGUMENT 1 'Hoogopgeleiden verdienen 1,5 tot 2 keer zoveel als afgestudeerde mbo'ers'

Een studie is de beste investering die je kunt doen, aldus Bussemaker. Hbo'ers en wo'ers verdienen later immers veel meer dan mbo'ers.

Studeren loont inderdaad, blijkt uit het CBS-rapport *Inkomens van afgestudeerden 2007-2009*. Academici verdienen gemiddeld twee keer zoveel als mbo'ers en anderhalf keer zoveel als hbo'ers.

Maar onder jongeren blijkt het salarisverschil een stuk kleiner. Net afgestudeerde academici verdienen *gemiddeld* 1,14 keer meer dan mbo'ers, terwijl het inkomen van hbo'ers net iets hoger ligt. Pas als de studieschuld al bijna afgelost moet zijn - in de leeftijdsgroep 35 tot 39 - leidt een universitair masterdiploma tot een inkomen dat twee keer hoger is dan dat van een mbo'er. Hbo'ers verdienen dan 1,5 keer zoveel. Al deze cijfers zijn gemiddelden en de onderlinge verschillen zijn groot. Zo is volgens Studiekeuze123 het bruto startsalaris van een wo-jurist 2.514 euro, terwijl een leraar basisonderwijs bruto 2.032 euro per maand verdient. Dat is minder dan het startsalaris van mbo'ers in de sector 'afbouw, hout en onderhoud', die volgens de *Keuzegids* MBO ruim 2.100 euro bruto mee naar huis nemen.

ARGUMENT 3 'Na vijftien jaar wordt de schuld die nog openstaat kwijtscholden'

Lenen is in dit sociale stelsel geen probleem, aldus Bussemaker. Want na vijftien jaar wordt de overgebleven schuld toch kwijtscholden.

Het gebeurde tot nog toe zelden dat een volledige studieschuld werd overgenomen door de overheid, zei DUO eerder tegen het Hoger Onderwijs Persbureau. Maar in 2010 kwam het wél 4.845 keer voor dat er na vijftien jaar nog een *deel* van het totale leenbedrag openstond. Of dit om een paar tientjes ging of om duizenden euro's is onduidelijk.

Uit de fictieve voorbeelden van de onderwijzer en de jurist blijkt dat zij beiden hun hele schuld binnen vijftien jaar kunnen afbetalen. Maar als straks de basisbeurs wordt afgeschaft en de gemiddelde studieschuld stijgt - bijvoorbeeld naar twintigduizend euro - verandert dat. De jurist redt het binnen vijftien jaar, maar de onderwijzer heeft na die termijn nog grofweg 6.600 euro openstaan. Dat verlies zal de overheid moeten nemen. ■ *HOP, Petra Vissers*

De iCalendar-download van je rooster



Aan de roosterwidget op de persoonlijke startpagina's van studenten is sinds kort de mogelijkheid toegevoegd om je rooster te downloaden, of je erop te abonneren.

HET FORMAAT VAN DE DOWNLOAD IS 'iCALENDAR', dat niet alleen met een iPhone maar ook met Groupwise, Outlook en Google Calendar te gebruiken is, vertelt Martijn van Deventer van het webcentrum van HR Services. 'Op dit moment zal de download alleen het rooster van de afgelopen week, de huidige week en de twee weken daarna bevatten. Dus niet in één keer alles voor de hele onderwijsperiode.' HR Services heeft daartoe besloten omdat niet goed is te overzien wat de gevolgen zijn voor de belasting van intranet Hint op het moment dat de nieuwe functionaliteit veel gebruikt wordt. Van Deventer: 'Wellicht dat we dit op een later tijdstip alsnog kunnen veranderen.'

Om de juiste gegevens op je mobieltje te krijgen is het mogelijk de URL naar je mobieltje te mailen. Van Deventer: 'Dan hoeft het dus niet over te typen. De URL is persoonlijk. Als je je rooster opnieuw instelt

op Hint hoeft je dus ook niet al je mobiele apparaten opnieuw in te stellen.' Er is één maar: de iCalendar werkt alleen met de standaard roostersoftware van de hogeschool. De Willem de Kooning Academie gebruikt voor de roostering eigen software en daarom kunnen studenten van dat instituut iCalendar niet gebruiken.

OOK KEUZEVAK OP iCALENDAR?

In de genoemde roosterwidget komt, waarschijnlijk eind maart, ook de mogelijkheid om naast het gewone rooster van je klas nog een ander rooster toe te voegen, bijvoorbeeld van een keuzevak. Van Deventer: 'Deze functionaliteit is een stuk ingewikkelder, zeker om dat gebruiksvriendelijk te krijgen.' Het ontbreken van de mogelijkheid om in de bestaande Hint-applicatie niet alleen het rooster van je klas maar ook keuzevakken te volgen, was voor de studentengeleding van de medezeggenschaps-

raad (sgmr) een van de redenen om eind vorig jaar aan de bel te trekken bij het college van bestuur en later ook bij HR Services. Met de hierboven genoemde maatregelen als resultaat.

'LIEFST ÉÉN APP'

Sgmr-voorzitter Yentl van Heest noemt de verbeteringen 'een goede zaak' maar wil het liefst nog meer. **'Ik zou één app willen waar alles opstaat.** Dus je rooster, belangrijke informatie van school, de Koffie-app, plattegronden van de locaties maar bijvoorbeeld ook dingen buiten school zoals symposia. En natuurlijk hoeft je niet alles daarvan te gebruiken', aldus Van Heest. 'Maar als ik op de NOS-app het nieuws bekijk, zou ik het raar vinden als ik voor sport naar een andere app zou moeten.' **■ Jos van Nierop**



Roosteren blijft mensenwerk

Zo'n beetje alles wat binnen de hogeschool gebeurt, heeft invloed op het rooster. **Hoe brengt de roostermaker het allemaal bij elkaar?** Tweede en laatste deel van een serie binnen een serie: de roostermaker.

IN HET VORIGE NUMMER KWAM DE ROOSTERMAKER NAAR VOREN als een soort gemanneerde verkeersregelaar: wel alle verkeersstromen tot je krijgen, maar door de steeds veranderende omstandigheden zijn botsingen niet te voorkomen. Soms frustrerend, 'maar als je daar niet mee kunt omgaan, kun je beter geen roostermaker worden', zegt Manon van Hoek, die roosters maakt voor de lerarenopleidingen. 'Dit is nu eenmaal een heel flexibele organisatie.'

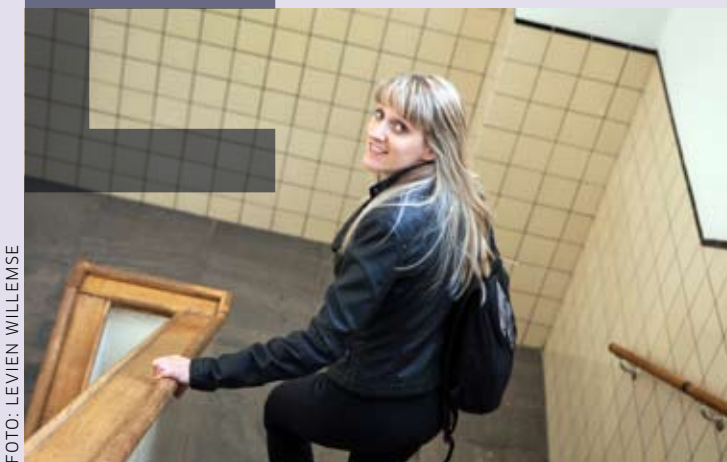
Allerlei verkeersstromen kruisen bij de roosteraar. Dat is lastig, maar het is ook een enorme uitdaging om de roosterpuzzel op te lossen. Van Hoek: 'Je moet er wel van houden, van puzzels, maar als het je lukt om een heel moeilijke wijziging in het rooster doorgevoerd te krijgen, dan geeft dat echt een kick.'

tussenuur

De roostermaker is op allerlei manieren afhankelijk van de geleverde informatie, maar toch kan hij of zij nog wel wat schuiven met de prioriteiten. De roosteraar kan ervoor kiezen iets meer vanuit de docent te roosteren of juist alleen op een efficiënte lokaalbezetting in te zetten. Van Hoek kiest voor het studentenperspectief. 'Ik maak altijd eerst de keuze voor een goed studentenrooster, binnen de mogelijkheden die ik heb. Als ik een klas een tussenuur minder kan geven en ik geef daardoor een docent een tussenuur meer, dan zal ik dat doen. Een docent kan in een tussenuur werken, studenten gaan dan soms gelijk naar huis.'

Roosteren blijft mensenwerk. De computer doet veel, maar de computer heeft regels nodig. Van Hoek kan ze breken. 'Als ik iemand blij kan maken, eventueel door de roosterregels te breken, dan zal ik dat zeker proberen.' Bij de pabo is het bijvoorbeeld regel om het vijfde lesuur vrij te houden voor pauzes. Docenten *moeten* immers een pauzemoment in hun rooster hebben. 'Ik heb een lokale tekort, dus het is eigenlijk zonde om een heel uur alle leslokalen leeg te laten staan. Daarom laat ik docenten die 's ochtends nog geen les geven vaak in dat vijfde uur beginnen aan de middagcolleges.' Soms komt er iemand haar kamer binnen met de boodschap dat hij of zij een probleem heeft. 'Als ik dan een paar uur later, na veel puzzelen kan zeggen: "Ik heb je probleem opgelost", dan kan iedereen begrijpen dat dat een fijn gevoel is.' **■ Olmo Linthorst**

FOTO: LEVIEN WILLEMSE



ZOVEEL TE DOEN

ALS EEN WOLF SLUIPT DE STRESS ACHTER JE AAN EN GRIJPT JE BIJ DE STROT. IN JE NEK HIJGEN DE TO-DO-DINGETJES, ZE WILLEN DAT JE NÚ DOET WAT ZIJ VRAGEN. Eerst lijken ze nog interessant en leuk, maar al snel beginnen ze te zeuren en te klagen. Hoe harder jij ze negeert, hoe luider ze om aandacht roepen. Had jij maar geen ja moeten zeggen...

Herkenbaar? De meeste mensen hebben moeite met het organiseren van hun taken in de beschikbare tijd. In onze samenleving moeten we altijd plannen, soms voor dezelfde dag, maar vaker nog voor dagen, weken, zelfs maanden van tevoren.

Waren we nog maar jagers en verzamelaars. Dan hoefden we alleen maar te zien dat onze maag gevuld raakte. Onze voorouders maakten zich niet druk om hypotheek of wat er volgend jaar zal komen. Ze verworven nauwelijks bezit, maar hoefden dat ook niet met zich mee te slepen in hun nomadenbestaan. Volgens de evolutionaire psychologie is het dus geen wonder dat we met onze hersenen, die in de loop der tijd weinig zijn veranderd, slecht kunnen plannen.

Sociale psychologen verklaren ons falende vermogen tot plannen uit het onderschatten van de kracht van de situatie. We vergeten elke keer weer dat de situatie waarin we verkeren ons leven beïnvloedt. Als we onze planning maken, houden we er te weinig rekening mee dat we ook het griepje krijgen dat heerst, dat de trein uitvalt of dat we een extra taak in dat project moeten doen.

In de evenwichtige agenda die je van tevoren netjes vol plande, moeten alle onverwachte zaken nog ingepast worden. In je optimisme hield je er geen rekening mee dat de printer het zou begeven, net een uur voordat je je opdracht moet inleveren, of dat het computernetwerk precies dán plat ligt. En daar komt de wolf van stress weer op af. Toch is ultravoorzichtig en pessimistisch plannen ook niet de oplossing. Want juist het overschatten van onszelf en ons ongebreidelde optimisme zorgden ervoor dat we nu geen jagers en verzamelaars meer zijn, maar leven in een complexe samenleving mét die overvolle agenda. **■**

Anne-Marit Dannijs is lerarenopleider maatschappijleer bij de Hogeschool Rotterdam en studeert psychologie.

I ❤️ VOETBAL

Geen enkele grote stad heeft net als Rotterdam drie betaald voetbalclubs.

De liefde voor Feyenoord, Sparta of Excelsior is een serieuze zaak. Geen wonder dat in zo'n voetbalgekke stad ook studenten hun steentje bijdragen aan het profvoetbal. Vier HR-studenten vertellen over hun inzet bij de clubs.



SPARTA (opgericht 1888)
JUPILER LEAGUE
 (eerste divisie)
STADION: Het Kasteel
 (Spangen), 11.000 plaatsen
BEGROTING: 5,6 miljoen
GEWONNEN: 6 keer lands-
 kampioen (laatste keer in
 1959), 3 keer KNVB Beker
 (Bron: Wikipedia)

FOTO: SPARTA ROTTERDAM



Julia de Jonge (23)

Vierdejaars communicatie
Deed de minor Meer dan een club bij Sparta

'MIJN TOEKOMSTDROOM IS EEN BAAN IN DE VOETBALBRANCHE. Ik studeer communicatie, maar specialiseerde me tijdens de minor *Meer dan een club* in de maatschappelijke kant van het voetbal. Een mix van beide lijkt me ideaal. Ik heb samen met medestudenten een adviesrapport geschreven voor het project Enjoy!, voor kinderen met obesitas. Sparta, het Vlietland Ziekenhuis en het Sportmedisch Centrum Rotterdam hebben een polikliniek waar ouders en hun kinderen worden begeleid naar een sportievere en gezondere levensstijl. Toen de initiatiefneemster – een kinderarts – stopte, werd de belangstelling wat minder. Het was aan ons om een advies te schrijven waarmee de kliniek verder kan. **We hebben ontdekt dat het belangrijk is dat één partij de kar trekt en wat ons betreft is Sparta zeker geschikt voor die klus.** Ik heb ook onderzoek gedaan naar andere initiatieven om obesitas terug te dringen, maar kwam erachter dat die zich vooral richten op preventie.'

Zelf heeft Julia voetbal van huis uit meegekregen. 'Zeven jaar lang heb ik gevoetbald bij FC Dauwendaele in Middelburg. Drie jaar geleden ben ik gestopt vanwege m'n studie. Ik mis het behoorlijk en iedere keer als ik m'n vriendinnen zie voetballen, of gras ruik, wil ik het veld op. 'Ik ga samen met m'n vader en zus regelmatig naar wedstrijden van Ajax en volg binnen- en buitenlands voetbal op de voet.'

In de wijk Spangen, thuisbasis van Sparta, is er veel liefde voor de club, merkt Julia. 'Sparta is een echte volksclub waar de sfeer een stuk gemoedelijker is dan bij grotere clubs. De emotie die mensen hebben bij voetbal, vind ik het allermooiste wat er is.'

'ALS IK GRAS RUIK, WIL IK **VOETBALLEN**'

Jessica Hubers (21)

Vierdejaars sportmarketing en management
Werkt en studeert af bij Excelsior

GEZAMENLIJKE LUNCHES, VEEL GELACH EN SPELERSHOMEMANAGER RINA DIE VOORBIJ KOMT WANDELEN MET EEN STOFZUIGER. Er hangt een familiale sfeer in het spelershome van Excelsior. Ook Jessica is inmiddels anderhalf jaar lid van die familie. Nadat ze er vorig jaar haar stage afrondde, kreeg ze een commerciële baan aangeboden om zelf het onderzoeksplan uit te voeren dat ze tijdens haar stage schreef. Vervolgens deed ze de minor *Meer dan een club* bij Excelsior en nu is ze alweer bezig met haar afstudeerproject. 'Daarin ga ik verder met het plan om van Excelsior een echte studentenclub te maken. Ik heb al geholpen bij de organisatie van de Excelsior Studentencup en heb in samenwerking met commercieel manager Wouter Gudde het studententarief ingevoerd. We willen dat studenten hun weekend bij Excelsior beginnen. Het klinkt misschien als een cliché, maar ik leer echt met de dag meer.'

Dat Jessica heeft gekozen voor een baan en studie in het voetbal is niet zo gek. 'Ik ben een echte liefhebber. Ik heb altijd gevoetbald bij het damesteam van FC Zoetermeer en thuis kijken we vaak voetbal. Sinds ik hier werk, heeft de club m'n hart gestolen. Echte clubliefde noem ik het. Ik heb mijn vader één keer meegenomen naar een wedstrijd en sindsdien is ook hij hier niet meer weg te slaan. Het is gewoon een heel toegankelijke en gemoedelijke club.' Als een van de weinige vrouwen bij Excelsior is Jessica vaak het 'slachtoffer' van voetbalgrapjes. 'Toen ik met kerst een glittertopje aanhad, hadden de spelers alle kerstbomen in het gebouw verzameld en rond m'n bureau gezet. Ook hebben ze een keer vaseline op de deurklinken gesmeerd. Ik weet nooit wat me te wachten staat. Weggaan wil ik voorlopig nog lang niet, want er zit nog zoveel meer in deze club.'

Steven Barents (25)

Vierdejaars sportmarketing en management
Deed de minor *Meer dan een club* bij Excelsior
Studeert af bij Excelsior

'EIGENLIJK BEN IK BIJNA ALTIJD MET VOETBAL BEZIG. NAAR WEDSTRIJDEN GAAN, FILMPJES KIJKEN EN ZELF VOETBALLEN NATUURLIJK. Dat doe ik al sinds ik kan lopen. Momenteel speel ik op amateurniveau bij R.V.V. Swift Boys in Rotterdam. Als echte Rotterdammer ben ik altijd fan van Feyenoord geweest, maar sinds anderhalf jaar kan ik mezelf ook Excelsior-fan noemen. Ik mis geen enkele thuiswedstrijd en draag de club een warm hart toe. De passie van de supporters vind ik geweldig. Zo zat er een jongen in mijn minorgroep die echt *diehard* Excelsior-fan is, ook als de voetbalprestaties van de club minder zijn. Daar heb ik enorme waardering voor.

'Tijdens de minor werd bekend dat ik één

EXCELSIOR (opgericht 1902)
JUPILER LEAGUE
(eerste divisie)
STADION: Woudestein
(Kralingen), 3.531 plaatsen
BEGROTING: 2,7 miljoen
GEWONNEN: kampioen eerste
divisie 1974, 1979 en 2006
(Bron: Wikipedia)

van de twee gelukkige studenten ben die bij Excelsior mag afstuderen. Dat doe ik met het project Excelsior Kickz. De minor heeft uitgewezen dat Excelsior absoluut moet doorgaan met het project; er is veel vraag naar vanuit de politie en gemeente. Met Kickz proberen we jongeren via voetbal en muziek te bereiken en zo een alternatief te bieden voor ongewenst gedrag in de wijk. Het is nu aan mij om een kant-en-klaar plan te maken zodat het project verder kan worden uitgevoerd. Als dat lukt, zou ik daar na mijn afstuderen misschien wel een rol in kunnen spelen. Dan ben ik waar ik wil zijn, want werken in het betaald voetbal is echt mijn droom.'

'IK VOETBAL AL
SINDS IK KAN
LOPEN'

'EXCELSIOR
HEEFT
MIJN HART
GESTOLEN'

Stephan Kruihof (21)

Vierdejaars sportmarketing en management
Deed de minor Meer dan een club bij Feyenoord
Heeft 11 jaar gevoetbald bij Feyenoord

'VAN MIJN ZEVENDE TOT EN MET M'N ACHTTIENDE HEB IK BIJ FEYENOORD GEVOETBALD EN IK RONDE ER DE HELE JEUGDOPLEIDING AF.

Ik heb altijd in speciale topsportklassen gezeten zodat ik sport en studie kon combineren. Via Feyenoord kwam ik erachter dat ook de opleiding commerciële economie van de HR zo'n topsportklas heeft: de Randstad Topsport Academie.

Toen ik de minor *Meer dan een club* volgde, kreeg ik de opdracht te onderzoeken hoe Feyenoord kan bijdragen aan maatschappelijke projecten. Want voor Feyenoord is niet alleen topsport belangrijk, de club weet ook dat ze in de amateursport veel voor de samenleving kan betekenen. Van de 270 partner-amateurclubs hebben we er zeventien benaderd en drie gevonden die wilden meewerken: de voetbalverenigingen D.R.L., L.M.O. en Coal, alle drie gevestigd op Zuid. We hebben gepresenteerd hoe die samenwerking eruit zou kunnen zien, maar geen concrete projecten uitgewerkt. Daar waren de tien weken van de minor net te kort voor.

'Mijn eigen Feyenoord-tijd was geweldig. Ik trainde zes tot zeven keer per week en zag de halve wereld. We hebben jeugdtoernooien gespeeld in Oekraïne, Japan, Dubai en Barcelona. Daardoor ben ik snel volwassen geworden. Ik werd tijdens zo'n toernooi in een gastgezin geplaatst, terwijl ik nog nooit een woord Engels had gesproken. Dat maakt natuurlijk best indruk op een jochie van tien. Momenteel speel ik op topklassenniveau bij BVV Barendrecht en is voetbal nog steeds mijn lust en mijn leven. Hoewel het niet erg realistisch is, droom ik er nog steeds van om weer voor Feyenoord te mogen spelen. 'Mijn ouders hebben altijd achter me gestaan, zonder hen had ik dit allemaal nooit gekund. Mijn vader is een echte voetbalgek en ook mijn moeder gaf alles op om langs de lijn te staan. Afgelopen zomer is mijn moeder overleden aan kanker. Ik ben haar enorm dankbaar. Voor wie ze was en voor alles wat ze voor me heeft gedaan.'

'MIJN
**FEYENOORD-
 TIJD** WAS
 GEWELDIG'



FEYENOORD (opgericht 1908)
EREDIVISIE
STADION: De Kuip
(Feijenoord), 51.137 plaatsen
BEGROTING: 37 miljoen
GEWONNEN: Europacup
(1970), Wereldbeker *(1970)*,
 UEFA Cup *(1974, 2002)*,
 14 keer landskampioen,
 11 keer KNVB Beker,
 2 keer Johan Cruijff Schaal.
 (Bron: Wikipedia)

FOTO: FEYENOORD MEDIA/JOHN DE PATER

Aan de slag bij Feyenoord, Sparta en Excelsior

Jaarlijks zijn ongeveer vijftig studenten van de Hogeschool Rotterdam via een stage, minor of afstudeerproject betrokken bij het betaald voetbal in Rotterdam.

Wat doen onze studenten bij de clubs?

Studenten belangrijk voor Excelsior
'Voor ons als club zijn studenten erg belangrijk', vertelt Wouter Gudde, commercieel manager en oud-speler bij Excelsior. 'We zien hen niet alleen als supporter, maar ook als toekomstig werknemer. Minorstudenten hebben bijvoorbeeld voor ons onderzocht hoe we het stadion kunnen vullen. Het aantal bezoekers, en dan voornamelijk studenten, is door sociale media en het aantrekkelijke studententarief gestegen. Er zitten nu bij iedere wedstrijd zo'n dertig tot vijftig studenten op de tribune.'

Het meest recente project waarbij de HR is betrokken, is *Excelsior Kickz*. Studenten onderzochten hoe zij achterstandswijken als Rotterdam-Noord, Prins Alexander en Crooswijk kunnen helpen bij het voorkomen van problemen met jongeren. Voor de doelgroep 15 tot 23-jarigen wil Excelsior samen met de partners activiteiten als voetbalclinics en avonden met bijvoorbeeld muziek organiseren. Momenteel werkt afstudeerder Steven Barents aan een plan waarmee Excelsior een doorstart kan maken met dit project.

Excelsior Kickz is opgezet in navolging van het Engelse *FC Kickz* dat in Groot-Brittannië al zo'n 50.000 jongeren bereikte met 113 projecten, 43 clubs en zo'n 650 partners. In sommige wijken

daalde de criminaliteit door de inzet van de voetbalclubs met zestig procent.

Sparta helpt kinderen met obesitas
Bij Sparta werken HR-studenten voor stichting De Betrokken Spartaan. 'We houden ons bezig met gezondheid, onderwijs en veiligheid', vertelt Perry Leijdsman, directeur van De Betrokken Spartaan. 'Studenten onderzochten hoe Sparta kinderen met obesitas vanuit het project Enjoy! kan helpen. In het verleden konden kinderen een contract tekenen met Spartaspelers waarin ze beloofden hun best te doen voor een gezonder leven. Dat contact met de spelers vormde voor de kinderen een extra motivatie. Sparta heeft samen met het Vlietland Ziekenhuis en het Sportmedisch Centrum Rotterdam een polikliniek voor kinderen met obesitas, maar de belangstelling daarvoor nam af. De orthopedagoog en diëtist werden vaak niet meer vergoed waardoor er minder meldingen kwamen. Studenten van de minor *Meer dan een club* schreven een advies om deze polikliniek nieuw leven in te blazen, rekening houdend met de gewijzigde omstandigheden. Eén organisatie zou de kar moeten trekken en de partners opnieuw bij elkaar brengen. De studenten adviseerden Sparta deze rol op zich te nemen.

'Vroeger maakten studenten allemaal een marketingplan en die plannen leken veel op elkaar. Nu geven we studenten specifiekere opdrachten waardoor de opbrengsten voor ons groter zijn. We vinden het belangrijk dat er echt iets met de onderzoeksresultaten van de studenten wordt gedaan.'

Feyenoord en het amateurvoetbal

Ook bij Feyenoord zijn veel studenten actief. **Jaarlijks worden er zo'n tien tot vijftien studenten aangenomen voor stages op zowel maatschappelijk als marketinggebied.** De laatste minorgroep heeft gekeken hoe Feyenoord, samen met amateurpartners, maatschappelijke projecten kan organiseren en verbeteren. De drie clubs die door de minor een intensievere samenwerking zijn aangegaan met Feyenoord, zijn amateurvoetclubs in Rotterdam-Zuid. Feyenoord koestert de contacten met het amateurvoetbal, als levensader van het profvoetbal, en uit waardering voor de inzet van de vele vrijwilligers. 'Zelf hebben we weinig tijd voor onderzoek naar deze projecten', vertelt Ton Strooband, manager Supporterszaken en MVO van Feyenoord. 'Daarom zijn we blij dat we gebruik kunnen maken van de diensten van studenten en zo misschien ook wel toekomstige werknemers ontmoeten.' ■

ACTEUR NASRDIN DCHAR

Nasrdin Dchar won een Gouden Kalf, bracht het verhaal van zijn moeder op de planken, boeit kunst- en mainstream publiek en raakte de harten van veel Nederlanders met zijn dankwoord bij de uitreiking van de Gouden Kalveren. En dat voor een jongen uit Steenbergen, oud-student bedrijfs-economie aan de HR, die zichzelf het vak van verhalenverteller leerde.

'IK, ROLMODEL?
KOM OP ZEG'



'THEATER WAS MIJN GROTE DROOM. IK HEB MEZELF GESCHOOLED DOOR VEEL TE LEZEN EN TE ZIEN.'

'IK BEN EEN NEDERLANDER, TROTS MET MAROKKAANS BLOED. IK BEN EEN MOSLIM. En ik heb een fokking Gouden Kalf in mijn hand!'

Met deze woorden werd Nasrdin Dchar in 2011 wereldberoemd in Nederland. Zijn speech tijdens de uitreiking van het Gouden Kalf voor 'beste acteur' in de roadmovie *Rabat* werd meer dan 200.000 keer op YouTube bekeken. Na dit succes ging Dchar de theaters in met de solovoortelling *Oumi* die hij samen met Maria Goos schreef over zijn moeder. En nu staat hij met het Ro Theater op de planken in het Griekse drama *Oedipus*. Nasrdin Dchar lijkt overal thuis. Hij speelt voor jong en oud, voor autochtoon en allochtoon, voor de hoogopgeleide cultuurliefhebber en het mainstream publiek. 'Fantastisch toch?', reageert Dchar in het Ro Theater. 'Ik heb er heel hard voor gewerkt om dat te bereiken. Het theater was altijd mijn grote droom. Ik wist dat ik het zou kunnen, maar niet of het me zou lukken. Nadat ik was afgewezen voor de toneelschool heb ik bedrijfseconomie aan de HES gestudeerd. Hoe kom je met zo'n achtergrond op het grote toneel terecht? Ik heb mezelf geschoold door veel te lezen en heel veel stukken te zien. Toen ik 22 was en studeerde, begon ik te spelen bij Rotterdams Lef. **Vanaf dat moment was het ogen open, oren open en leren maar.** Ik pakte alles aan en inmiddels is het al best een leuk cv'tje.'

WAAROM KOOS JE VOOR BEDRIJFSECONOMIE NADAT JE WAS AFGEWEEZEN VOOR DE TONEELSCHOOL?

'Ik dacht: shit, nu moet ik toch een echt vak gaan leren. Ik was wel goed met cijfertjes en daarom

werd het bedrijfseconomie. Ik heb er iets langer over gedaan dan de gemiddelde student omdat ik al tijdens mijn studie begon te spelen, maar verder lag het me wel.'

BEN JE EEN VERLIES VOOR DE BEDRIJFSECONOMIE NU JE FULLTIME ACTEUR BENT GEWORDEN?

Lachend: 'Nou, dat weet ik niet. Ik heb een half jaar stage gelopen bij Arthur Anderson, en niet veel later gingen ze failliet. Maar die stage, man, elke dag van acht tot zes op kantoor belastingaangiftes bekijken, vergaderen... **Het was het niet voor mij. Ik denk wel dat ik er een manier van denken heb geleerd.** Dat is onderdeel van wie ik nu ben. Daarom kijk ik er ook niet negatief op terug. Integendeel: ik ben trots op mijn diploma. Mijn tip voor studenten is dan ook om je studie gewoon netjes af te maken. Als je

echt de verkeerde richting hebt gekozen, kies je een andere studie. Maar maak het af.'

'OUDERS HEBBEN VOOR MIJN GENERATIE GROTE WAARDE. VOOR MIJ STAAN ZE OP NUMMER EEN.'

JE BENT EEN ACTEUR VAN DEZE TIJD. TEGELIJKERTIJD VERBIND JE JE VIA VOORSTELLINGEN ALS OUMI JUIST MET DE OUDE GENERATIE.

'Dat klopt. Ik voel die behoefte heel sterk. De eerste generatie is hier naartoe gekomen om hard te werken voor de kinderen die ze toen nog niet eens hadden, voor de familie in het land van



herkomst, en zo hebben ze in feite hun eigen leven opgeofferd. Dat verhaal wil ik vertellen en eren. Ouders hebben voor mijn generatie grote waarde. Ze zijn superbelangrijk. Voor mij persoonlijk staan ze op nummer één. Ik wil dat ze trots op me zijn, **ik wil ze blij maken en ik ben zelf ook heel trots op hen.** Ze hebben het toch maar geflikt. Ik zou het niet kunnen hoor, verhuizen naar een ander land waarvan ik de taal niet spreek. Maar zij hebben het gewoon gedaan. Dat vind ik het eren wel waard.'

DOOR JE GOUDEN KALF WERDEN JE VADER EN MOEDER OOK EEN SOORT PUBLIEKE FIGUUR. DE CAMERA'S STONDEN OP HEN GERICHT.

'Ja, die avond hebben ze de show gestolen. Dat was een magisch moment. Ik was na het winnen van het Gouden Kalf aardig van het padje af: al die reacties,...dat was overweldigend. Mijn ouders hebben me daar doorheen gesleurd.'

EN TOEN WERD JE INEENS EEN ROLMODEL.

'Ja, zonder dat ik daarom had gevraagd. Het is dapper wat ik heb gedaan, maar mij dan bestempelen als rolmodel? Kom op zeg, Nelson Mandela is een rolmodel; hij heeft zijn leven opgeofferd. Wat heb ik gedaan? Drie zinnetje gezegd die eigenlijk heel normaal zouden moeten zijn.'

JE DOET MEER DAN DAT. VIA TWITTER MENG JE JE IN ALLERLEI DEBATTEN, BIJVOORBEELD OVER HET DOODSCHOPPEN VAN DE GRENSRECHTER.

'Ja, ik ben onderdeel van de maatschappij en

Twitter en Facebook zijn fantastische media waarmee je kunt delen en communiceren. Weet je nog dat filmpje over de jongens in Eindhoven die een student mishandelden? Daarover heb ik getweet: Laten we met z'n allen proberen om deze zielige tieners te pakken. Vervolgens is dat 1000 keer geretweet. Ik kreeg steunbetuigingen, maar ook reacties als: "Zie je nou wat je eigen volk doet? Er was toch geen Marok-

'MIJN TIP VOOR STUDENTEN: MAAK JE STUDIE AF. HET IS GEWOON BELANGRIJK.'

kanenprobleem?" Daar ga ik helemaal niet op in. Wat kan mij het schelen of het Marokkanen, Turken of Nederlanders zijn die dat doen? Ze moeten gewoon gepakt worden. Later bleek dat het geen Marokkaanse groep was, maar dat er eentje tussen zat of zo. Dan zie je gelijk het grotere probleem in dit land: vingerwijzen. We zijn echt nog lang geen eenheid.'

GAAT HET ER WEL VAN KOMEN?

'Daar geloof ik heilig in. Mijn pa kwam hier in de zestiger jaren. Dat is nog maar zo kort geleden. **Je hoort nooit iets over Nederlanders met een Marokkaanse achtergrond die het goed doen. Maar ze zijn overal.** Ik heb bijvoorbeeld een vriendin die in Gaza en Syrië is geweest en zich daar heeft ingespannen voor de inwoners en vluchtelingen. Een andere vriend van me is journalist en schrijft geweldige columns. Dat



NASRDIN DCHAR...

- Geboren in 1978...
- Studeerde bedrijfseconomie aan de HR en haalde in 2006 zijn diploma...
- Stond op de planken in succesvolle stukken als *De geschiedenis van de familie Avenir* en *Branden* (RO)...
- Is een van de vaste gastacteurs bij het RO Theater, nu met de voorstelling *Oedipus* waarin hij de titelrol speelt...
- Speelde twee solo's: *Oumi* (2012) en *De titel is zo fucking lastig* (2010, tekst van eigen hand)...
- Won in 2011 een Gouden Kalf voor 'beste acteur' met de film *Rabat*...
- En kwam er via het tv-programma *Verborgen verleden* achter dat hij afstamt van de Profeet...
- Twitter: @Nasrdin_Dchar

soort mensen vormt het bewijs dat het goed gaat komen.'

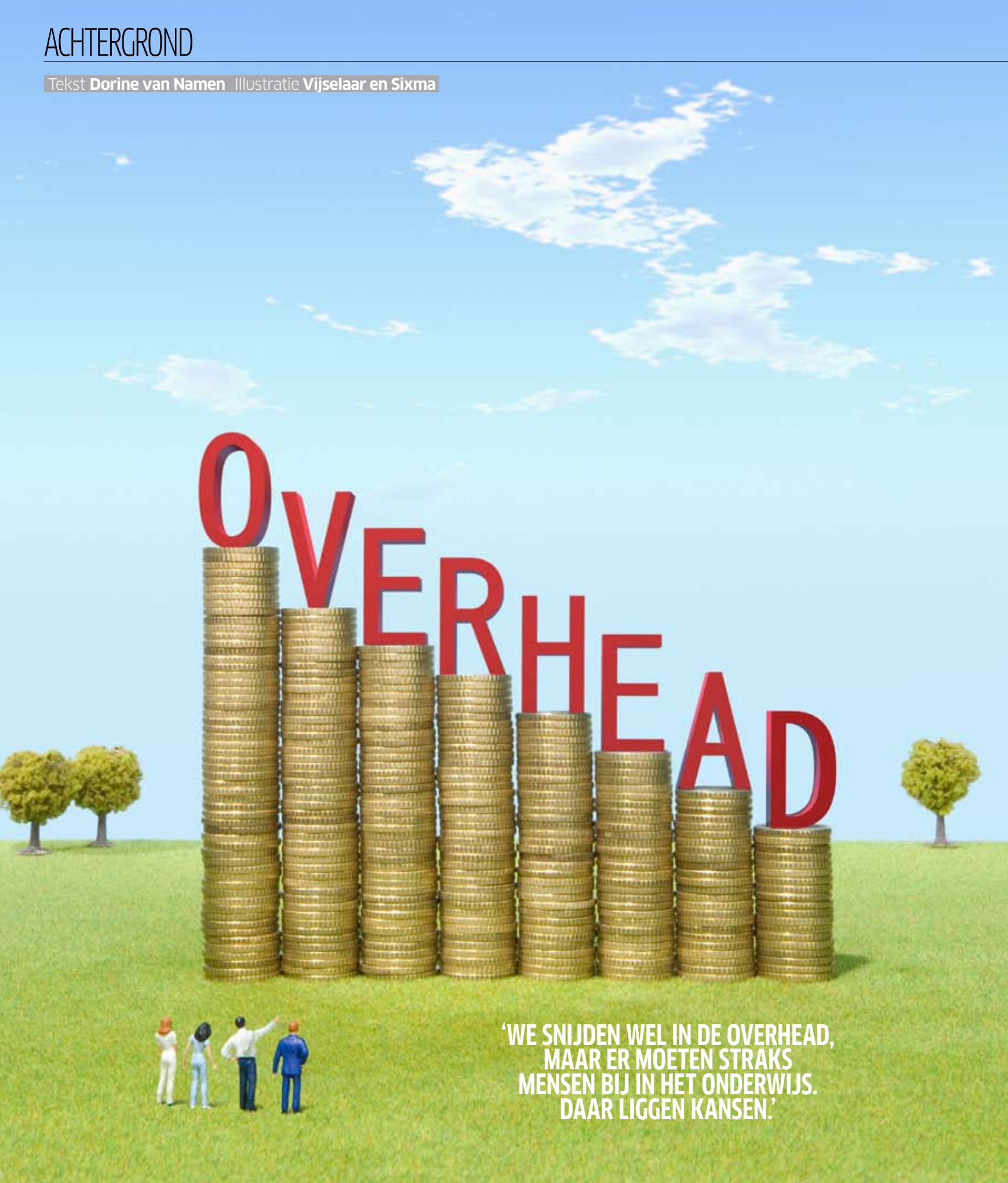
IN OUMI ZIT EEN SCENE WAARIN JE OP DE VUIST GAAT MET EEN VRIEND. 'O NEE', ZEG JE DAN, 'TWE E MAROKKANEN DIE MET ELKAAR VECHTEN OP DE STOEP VAN EEN DISCOTHEEK; DAT IS NIET GOED VOOR DE BEELDVORMING'. HEB JE DAT BEWUSTZIJN ALTIJD BIJ JE?

'Ja.'

WORD JE ER BOOS VAN DAT JIJ DAT WEL HEBT EN IK ALS AUTOCHTONE NEDERLANDER NIET?

'**Ik ben er af en toe verdrietig om geweest, maar ik neem het nu mee als inspiratie.** Ik ben net als veel jongens weleens een discotheek uitgezet terwijl mijn Nederlandse vrienden binnen waren. Dat is niet leuk, maar ik laat me er niet gek door maken. Je kan dit soort dingen ook omzetten naar iets positiefs, in mijn geval is dat kunst. Ik zie het zo: ik woon in een fantastisch land. Ik hou van Nederland. Ik ben hier geboren en getogen. Het is wel een beetje jammer dat ik door veel mensen niet wordt gezien als Nederlander, maar dat neem ik voor lief; voor mij is dit mijn land. Hoe vet is het dat ik het vliegtuig kan pakken en 3000 kilometer verder kan uitstappen in een prachtig land waar ik óók mijn roots heb en waarvan ik ook kan zeggen: dit is mijn land.' □

Lees meer over de voorstelling Oedipus waarmee Nasrdin Dchar nu in de theaters staat op pagina 33.



'WE SNIJDEN WEL IN DE OVERHEAD, MAAR ER MOETEN STRAKS MENSEN BIJ IN HET ONDERWIJS. DAAR LIGGEN KANSSEN.'

OVERHEAD: VAN 42,5 NAAR 37 PROCENT

De HR geeft te veel uit aan overhead: 42,5 procent. Bij andere grote hogescholen is dat 37 procent. Dat bleek uit onderzoek dat adviesbureau Berenschot uitvoerde. De uitgaven aan overhead – dat is formatie die aan de eigen organisatie wordt besteed – moeten naar beneden om meer geld vrij te maken voor het onderwijs. Profielen sprak hierover met Jan Roelof, lid van het college van bestuur (cvb).

Waar wordt die 42,5 procent aan uitgegeven?

'27,1 procent gaat naar generieke overhead: het college van bestuur, de directeuren en managers, de secretariaten, maar ook p&o, financiën, de facilitaire dienst, ict en juridische zaken.

'15,4 procent gaat naar onderwijs- en onderzoeksondersteuning. Dat zijn onder andere onderwijskundigen, studievoorzitters, decaanen, studentzaken, roostering, studentregistratie en -administratie. Die percentages zijn gebaseerd op het aantal formatieplaatsen.'

Zijn beide percentages hoger dan bij andere hogescholen?

'Ja. De andere grote hogescholen geven gemiddeld 23,8 procent uit aan generieke overhead en 13,1 procent aan onderwijs- en onderzoeksondersteuning.'

Het college heeft inmiddels een norm voor de overhead vastgesteld. Hoe ziet die norm eruit?

'De generieke overhead moet naar 22 procent, de onderwijs- en onderzoeksondersteuning blijft op 15 procent. Hiermee komen we op het gemiddelde voor de grote hogescholen: 37 procent. Dit moet in 2016 voor elkaar zijn.'

De generieke overhead moet dus terug van 27,1 naar 22 procent, dat is bijna twintig procent van de huidige overhead. Dat komt neer op ongeveer 100 fte. Kan dat zonder gedwongen ontslagen?

'Dat is zeker onze bedoeling. Er is altijd natuurlijk verloop. Daarnaast zullen we medewerkers proberen te begeleiden van werk naar werk. En vergeet niet dat deze medaille twee kanten heeft. We snijden wel in de overhead, maar er moeten straks mensen bij in het onderwijs. Daar liggen kansen, ook voor mensen die nu een overhead-taak hebben.'

Maar vanuit één van de diensten stap je toch niet zo 1-2-3 over naar de functie van docent?

'Dat ligt eraan. Als je onderwijskundige bent – en daar hebben we er aardig wat van – ben je bevoegd docent. Als je bijvoorbeeld geschiedenis hebt gestudeerd, kun je binnen een jaar je pedagogische aantekening halen en ben je docent geschiedenis. En die cursussen geven we nog zelf ook.'

Waar zitten de grootste knelpunten?

'De HR heeft bovengemiddeld veel directeuren en managers, een grote facilitaire dienst en veel medewerkers voor studentzaken en studievoorzichting.'

Het college heeft al besloten dat de directies worden verkleind van twee naar één directeur per instituut en dienst.

Is dat een operatie die zonder gedwongen ontslagen kan worden uitgevoerd?

'Ja, zoals ik al heb gezegd is dat ons uitgangspunt. Tot 2016 gaat een aantal directeuren met pensioen. We hebben momenteel een vacature voor p&o die we natuurlijk intern willen opvullen. Het ziet er naar uit dat de weg van de geleidelijkheid voldoende zal opleveren. En verder voeren we individuele gesprekken met alle directeuren waarin zij hun toekomstplannen kenbaar kunnen maken. Ook voor hen geldt dat begeleiding van werk naar werk tot de mogelijkheden behoort.'

'TERUG NAAR HET LANDELIJK GEMIDDELDE WAARDOOR ER MEER DOCENTEN VOOR DE KLAS KOMEN, DAT IS ONS DOEL.'

Zijn er verder al concrete plannen?

'Nee. Er is een werkgroep samengesteld waarin ik ook zitting heb.' ►



► Wij gaan ons – met het Berenschot-rapport in de hand – buigen over de verschillende mogelijkheden. We stellen per dienst en per instituut een overhead-norm vast, daarna gaan we bekijken welk organisatie-onderdeel zich boven die norm bevindt en waar er actie ondernomen moet worden.

'Ik zie overigens wel kansen om efficiënter te werken door meer te automatiseren en meer processen te standaardiseren. Bedrijfsprocessen zoals roosteren en p&o worden nu per instituut georganiseerd. Dat kunnen we beter per locatie doen, in één backoffice. Per locatie is er schaalvoordeel te behalen.'

Mogen de diensten en instituten zelf beslissen welke activiteiten ze blijven uitvoeren en welke ze gaan loslaten?

'Nee, we nemen het advies van Berenschot over om een klantenraad in te stellen die gaat vaststellen welk niveau van dienstverlening minimaal aanwezig moet zijn. Om het even zwart-wit te zeggen: de facilitaire dienst zal bijvoorbeeld niet kunnen stoppen met het schoonmaken van de kantoren. Maar dat waren ze ook niet van plan hoor.'

Zegt het Berenschotonderzoek iets over de kwaliteit van de dienstverlening of alleen over de kwantiteit?

'Na het eerste, kwantitatieve, onderzoek hebben we aanvullend onderzoek laten doen. Daaruit blijkt dat de tevredenheid over de aangeboden diensten zo her en der nog wel wat te wensen overlaet. Met name over studievoorzichting en relatiebeheer, de personeels- en de financiële administratie bestaat onvrede, net als over de beperkte mogelijkheden tot maatwerk van de facilitaire dienst en de betrokkenheid bij beleidsvorming door concernstrategie.

'Je kan zeggen dat de dienstverlening van de centrale overhead onvoldoende aansluit bij de behoefte van de individuele instituten. Er is behoefte aan actieve ondersteuning, terwijl er nu ondersteuning in de vorm van beleid en advisering wordt aangeboden. Het gevolg van deze mismatch tussen vraag en aanbod was dat de instituten hun ondersteuning zelf gingen organiseren, bijvoorbeeld door eigen communicatiemedewerkers aan te stellen.

'Opvallend is dat centrale diensten waar men wel tevreden over is, hebben gewerkt vanuit de behoefte van de klanten en daar ook fysiek

aanwezig waren. Dit geldt bijvoorbeeld voor HRS (HR Services) en o&k (onderwijs & kwaliteit).'

In de functiebeschrijving van HR-docenten zijn ook taken vermeld in het kader van 'werk in en voor de organisatie'.

'Ja, dat klopt. Dan gaat het bijvoorbeeld om de organisatie van open dagen, overleg met collega's of het opstellen van notities en adviezen. Om te voorkomen dat overheadtaken van instituten bij docenten worden ondergebracht, is het wenselijk om de ptd-administratie (daarin worden de taken van de docent omschreven, red.) aan te passen, zodat het management steeds de juiste informatie heeft over de eigen overhead. Ook hierover wacht het college de adviezen van de projectgroep af en zijn we met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad in gesprek.'

Kunnen de medewerkers meepraten over de manier waarop de overhead wordt terugschroefd?

'Ja. Onze werkgroep gaat met alle directeuren van diensten en instituten praten. Ik ga ervan uit dat die directeuren vóór onze komst het gesprek hierover ook met hun medewerkers voeren. Uiteindelijk komt er een plan waarover het college gaat beslissen. In dat stadium praten we natuurlijk ook met het Inspraakorgaan Diensten en de centrale medezeggenschapsraad (cmr). Ik verwacht dat er in april meer duidelijk zal zijn.'

Zijn de andere hogescholen ook bezig met het terugschroeven van de overhead?

'Dat zou me niets verbazen. In dat geval zullen we nog meer inspanning moeten leveren en zal deze ronde pas een eerste stap zijn. Terug naar het landelijk gemiddelde waardoor er meer docenten voor de klas komen, dat is ons doel.' ■

Bronnen:

- Benchmarkonderzoek overhead hogescholen, Hogeschool Rotterdam, Berenschot, april 2012.
- Omvang en waarde overhead, Berenschot, december 2012
- Bestuurlijke reactie naar aanleiding van het rapport van Berenschot over de overhead binnen de HR, januari 2013.

OVER ONDERZOEK OP HET HBO



'Onderbouw wat je beweert'

De onderzoekende houding is bij veel hbo-studenten onvoldoende ontwikkeld. **We moeten hen beter leren nadenken.** Dat is de sleutel tot niveauverhoging van het onderwijs, vinden collegevoorzitter Bormans en Paul Thijssen van de NQA. **Maar hoe doe je dat?**

EEN VERPLEEGKUNDIGE MOET NIET ALLEEN VERPLEEGKUNDIGE HANDELINGEN VERRICHTEN, maar ook de juiste vragen stellen bij een intake en verbanden leggen tussen klachten en medicijngebruik. De lat in het onderwijs moet omhoog en het zijn juist deze vaardigheden die beter moeten, betoogt collegevoorzitter Ron Bormans. 'Onze studenten hebben goed geleerd hoe ze professioneel moeten handelen, maar we hebben ze onvoldoende geleerd om na te denken over dat handelen. Om de lat omhoog te krijgen moet dat stuk van ons onderwijs echt beter.'

Studenten moeten een onderzoekende, reflectieve houding aanleren, dat hoort bij het hbo. Zegt Ron Bormans. Zegt ook Paul Thijssen, directeur van de NQA, de organisatie die opleidingen visiteert en beoordeelt. Ron Bormans en Paul Thijssen waren spreker tijdens het educafé over praktijkgericht onderzoek op de Hogeschool Rotterdam. Met enige regelmaat organiseren medewerkers van de master leren & innoveren educafé's over nieuwe ontwikkelingen in het beroepsonderwijs.

problemen bij accreditatie

Een stijgend aantal opleidingen komt niet door de accreditatie, omdat het reflectief vermogen van studenten onvoldoende is ontwikkeld. Thijssen: 'Dat is een landelijk probleem en ook een Hogeschool Rotterdam-probleem. In 2011-12 zijn er door de NQA bij twaalf HR-opleidingen kanttekeningen gemaakt over de onderzoekende houding van studenten en reflectie, van miniem tot ernstig.' Wat voor kanttekeningen waren dat? 'Er ontbreekt vaak een verantwoording van methodologie en literatuur, de resultaten van beroepsproducten en opdrachten worden zelden kritisch geëvalueerd, de professionele reflectie is beperkt, de verbinding tussen probleemstelling,

literatuur, methode en conclusie ontbreekt. Het eindwerk is onderzoeksmatig onvoldoende. Het analytisch denken en handelen is onvoldoende.'

universiteitje spelen?

Dat klinkt alsof we universiteitje moeten spelen, reageert een van de aanwezigen. 'Nee', zegt Thijssen. 'Het verschil tussen universiteit en hbo is de beroepsgerichtheid. Maar het aanleren van een onderzoekende houding werkt op dezelfde manier. Zowel voor een hbo'er als voor een wo'er geldt: onderbouw wat je beweert. Het gaat om een kritische beroepshouding, onderzoek is niet het heilige doel. Als jullie vinden dat je je stu-

'DAT HET ZO MOEILIK WAS EEN ENQUÊTE UIT TE ZETTEN VINDT DE NQA GEEN BEWIJS VAN REFLECTIEF VERMOGEN.'

denten die onderzoekende beroepshouding beter kunt bijbrengen in de vorm van assessments, dan moet je dat doen. De vorm maakt niet uit, het gaat om het resultaat: Een student vastgoed & makelaardij moet kunnen analyseren hoe de economische crisis uitwerkt op de vastgoedmarkt en creatieve plannen kunnen ontwikkelen voor een kantoor in crisistijd. Een pedagoog moet vanuit de biologie, psychiatrie, culturele antropologie en het recht kunnen kijken naar vastgelopen opvoedingssituaties en een afgewogen plan van aanpak schrijven.'

individuele worsteling is geen bewijs
Een onderzoekende en reflectieve houding, daar gaat het dus om. Hoe breng je dat studenten bij? Thijssen: 'In elk geval niet door een on-

derzoeksmodule aan te bieden in het vierde jaar waar studenten dan iets mee kunnen doen voor hun afstudeerwerkstuk. Dan ben je te laat. **Een beschrijving van het proces of de individuele worsteling van een student is ook géén bewijs van voldoende reflectief vermogen of een geslaagde onderzoekende houding.** Het komt regelmatig voor dat wij in afstudeerwerkstukken zien staan dat het zo moeilijk was om een enquête uit te zetten. Is dat reflectie? Docenten vinden in hun beoordelingen vaak van wel. Maar de commissie van de NQA ziet dat niet zo. Laat dat duidelijk zijn!

Hoe dan wel? Thijssen: 'In docententeams moeten docenten met elkaar vaststellen wat zij het vereiste niveau van een onderzoekende houding vinden. En dat moeten ze bepalen in nauw overleg met het beroepenveld waarvoor ze opleiden. Dat docenten voor deze taak gekwalificeerd moeten zijn, spreekt vanzelf. Het is niet voor niets dat er in de prestatieafspraken met de overheid is vastgelegd dat het aantal docenten met een mastergraad omhoog moet. Onderzoek moet al in het eerste jaar in het onderwijsprogramma worden aangeboden, bijvoorbeeld met een module onderzoeksvaardigheden zodat onderzoek daarna in projecten, opdrachten en stages kan worden geïntegreerd. En de lectoren moeten daar in het eerste jaar al bij betrokken worden.'

Ook Bormans vindt dat het de docententeams zijn die bepalen wat het te bereiken niveau moet zijn. 'Ik wil geen missionaris zijn die naar het licht wijst en zegt: Daar gaan we naartoe. U bepaalt op welke manier u de denklamp van uw studenten omhoog gaat brengen.' ■

Dorine van Namen



MEELOPEN MET... HET IBK STAGE EVENT

Een stage is belangrijk. Toch zijn studenten zich vaak niet bewust van wat hen te wachten staat en hoe ze zich daarop kunnen voorbereiden. Vorige maand was er een stage-event om driehonderd tweedejaars van IBK (bedrijfskunde) daarbij te helpen. Locatie: Nieuwe Luxor. Het motto: Regisseer je eigen carrière.

10.20 uur

Kletsend met wat klasgenoten staat Esther van der Veen (21) in de lounge van het Nieuwe Luxor Theater. Ze is eerstejaarsstudent bedrijfskunde mer en doet de verkorte studieroute omdat ze een vwo-diploma heeft. Dat is ook de reden dat zij – als eerstejaars – dit event mag bezoeken, terwijl verreweg de meeste studenten in hun tweede jaar zitten. 'In september moet ik op stage, maar ik heb nog geen idee bij welk bedrijf en wat me te wachten staat. Mooie locatie is dit trouwens. Ik vind het echt leuk dat ze dit voor ons geregeld hebben.'

11.00 uur

'Wie van jullie werd vanochtend wakker en dacht: Ik ben een talent?' vraagt Marjolein ten Hoonte, CEO van Randstad. Eén of twee van de ongeveer driehonderd aanwezigen steken hun hand op. Een uur lang geeft Ten Hoonte een lezing over het beroepenveld en de crisis op de arbeidsmarkt. De krapte die daardoor is ontstaan, dwingt studenten om zich bezig te houden met vragen waar ze waarschijnlijk nog nooit over hebben nagedacht: 'Wie heeft een bijbaan die past bij zijn sector? Op welke leeftijd willen jullie stoppen met werken? Spreken jullie een vreemde taal, zoals Chinees of Spaans?'

11.55 uur

Lunchtijd. Er worden grote schalen met broodjes geserveerd. Blij verrast komen de studenten met bosjes tegelijk aanlopen. Esther pakt een wrap met kipfilet en een broodje rosbief. 'Zo, dat ziet er goed uit!'

12.50 uur

Ramona Keyner en Marina Jelavić van stylingbureau *Het Nieuwe Zwart* heten de studenten welkom bij de workshop *Dress to impress*. Dit is een van de 'softskills-workshops' van de dag. Studenten kunnen ook voor informatieve workshops kiezen, maar Esther heeft meer zin in kledingadviezen. De groep bestaat uit twaalf meiden en één jongen. **'De eerste indruk is heel belangrijk', vertelt styliste Keyner. 'Kijk daarom elke ochtend kritisch naar jezelf.** Kleur is daarbij erg belangrijk. Bedenk ook altijd dat zo'n eerste indruk meteen vaststaat. Ook bij een sollicitatiegesprek.'

13.55 uur

De workshop sluit af met een *do's* en *don'ts*-spel. Keyner: 'We laten een outfit zien en dan moeten jullie aangeven of de outfit een *do* of een *don't* is.' Een groot, bruinkleurig pak wordt uit het rek getrokken. 'Dit pak naar een sollicitatiegesprek?', vraagt Keyner. '*Don't!*', roepen alle studenten lachend.

15.30 uur

De dag zit erop. De studenten hebben hun licht kunnen opsteken bij twee workshops uit een aanbod van zestien workshops. Ze hebben stagevoorlichting per opleiding gehad en een *motivationspeech* van de CEO van Randstad. Nu nog op zoek naar een goed stageadres. ■

Natascha Ossewaarde

JOERI DE ZEEUW

**Tot 2008: communication and multimedia design
Nu: webdesigner en eigenaar van Jumpzz**

CV

2008-heden

Mede-eigenaar Jumpzz

2008

Afstudeerstage Laurens Simonse Groep

2007-2008

Junior webdeveloper bij Maximum Arbeidsmarktcommunicatie

2005-heden

Multimediadeveloper, de-zeeuw.nl



GELEERD OP DE HR:

'Een combinatie van techniek, marketing en vormgeving. En een goede voorbereiding op het ondernemerschap.'

GEMIST OP DE HR:

'Ik kan echt niets bedenken. Ik kijk tevreden terug.'

'HET BEGON EIGENLIJK ALLEMAAL MET EEN BEETJE SJOUWEN IN DE WEEKENDEN. Een maat van me had een kleine uitklapbare draaimolen en wat springkussens. Campings in Zeeland hadden op de aankomstdagen problemen met zich vervelende kinderen en die springkussens bleken een uitkomst. En omdat ze snel op te zetten en af te breken waren, verhuurden we ze steeds voor een dag. Van het één kwam het ander. Omdat ik ben opgeleid tot webdesigner kon ik vanaf het allereerste begin ons bedrijf, Jumpzz, een professioneel gezicht geven, met een huisstijl, folders, een website en een geautomatiseerd boekings- en bezorgsysteem. Ook al waren we in het begin stadium, onze uitstraling was echt professioneel. Ik denk dat dat heeft bijgedragen aan het succes.'

'UITKLAPBARE' SCHAATSBAAN

'Inmiddels hebben we een goedlopend bedrijf waarmee we opblaasbare attracties verhuren, zoals springkussens, speelkussens, draai- en zweefmolentjes en waterballen waar kinderen in kunnen kruipen zodat ze over water kunnen lopen, start- en finishbogen, sumoworstelpakken, opblaasbare figuren en zeskampspelen. Onze attracties staan bij evenementen, op vakantieparken, campings, open dagen en (bedrijfs)feesten bijvoorbeeld. Sinds een jaar hebben we ook een mobiele indoor ijsbaan van kunststof, tweehonderd vierkante meter, met een ver-

warmde tent met zitjes, honderd paar schaatsen en een slijpmachine. Je moet er eventjes aan wennen, want het is niet zo dat je wegglijdt als je stilstaat, zoals op echt ijs. Pas in beweging ga je glijden. Onze ijsbaan heeft deze winter op de markt van Goes en Zierikzee gestaan en we hopen dat ie de volgende winter in meer steden in gebruik wordt genomen. Het is een goedkope variant van de bevroren waterbanen. Het kost veel energie om die banen te koelen en dat hoeft bij de kunststofbanen niet.

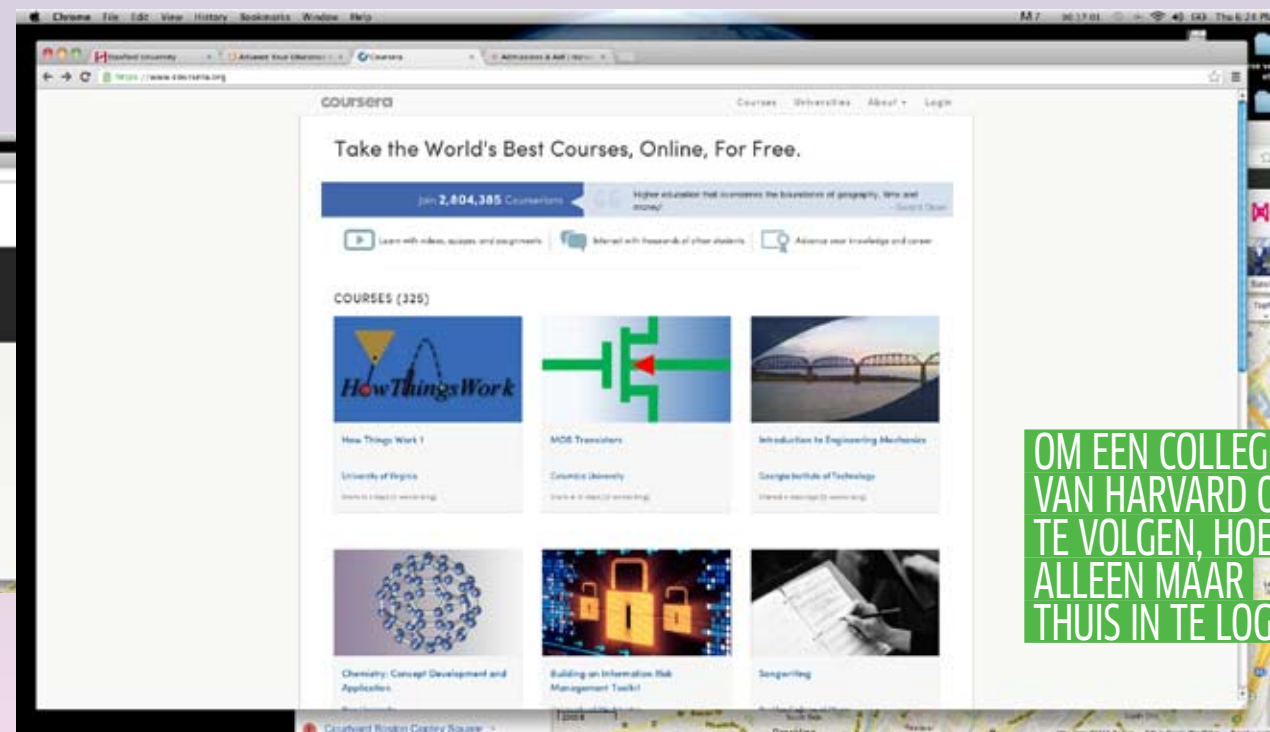
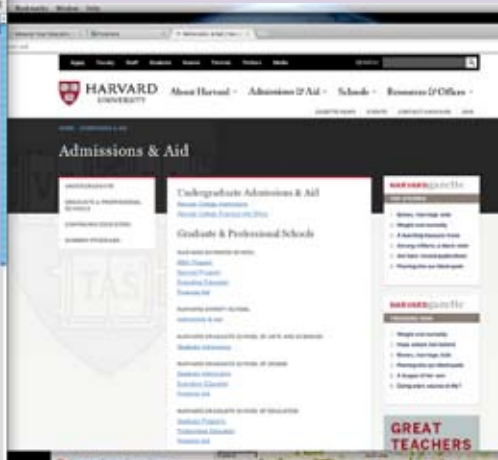
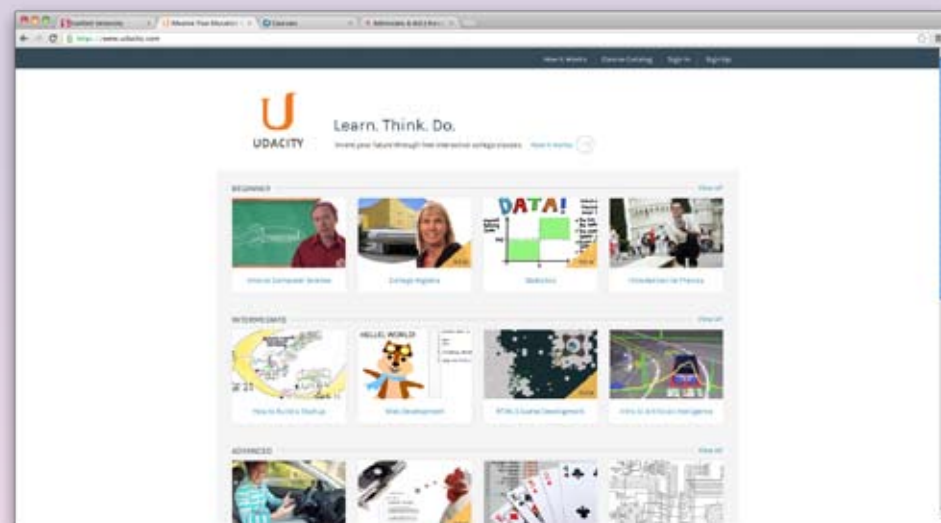
'Met alleen de opblaasbare spullen is onze business te seizoensgebonden. Het gaat los met Koninginnedag, binnenkort Koningsdag, en eindigt aan het einde van de zomer. Doordat we nu ook een ijsbaan hebben, kunnen we in principe het hele jaar door actief zijn. Ik heb zelf ook nog een eigen bureau voor webdesign en reclame waardoor ik het hele jaar door werk heb. 'Sinds kort hebben we ook een webshop met feestartikelen, feezt.nl. Ik heb stage gelopen bij twee grote ontwerp bureaus en hoe leuk dat ook was, voor mij is het niks om de hele dag op kantoor te zitten. De afwisseling die ik nu heb, met Jumpzz, Feezt.nl en webdesign, is perfect voor mij. Ik vind het heerlijk om af en toe ook nog eens met een zweefmolentje te sjouwen.' ■

Dorine van Namen



De opmars van online onderwijs

‘ONLINE LEREN IS GEDULDIG. EEN FILMPJE VINDT HET NIET ERG OM IETS TIEN KEER UIT TE LEGGEN.’



OM EEN COLLEGE VAN HARVARD OF STANFORD TE VOLGEN, HOEF JE ALLEEN MAAR THUIS IN TE LOGGEN.

Gratis online onderwijs maakt een stormachtige groei door in de Verenigde Staten. De wereld van het grote geld voorziet een nieuwe goudmijn. Ook Nederland zet zich schrap voor de digitalisering van de collegezaal.

HEEFT JOUW DOCENT STATISTIEK AL VIJF KEER UITGELEGD WAT EEN REGRESSIE-ANALYSE IS EN WIL HET KWARTJE MAAR NIET VALLEN? Heb je bijspiijkercursussen nodig om aan de bachelor van je keuze te beginnen? Of wil je gewoon meer weten over de wereldgeschiedenis vanaf 1870?

Studenten van Aruba tot Zimbabwe krijgen les van professoren van de beste universiteiten. Iedereen die in zijn stoutste dromen nog geen semester aan Harvard of Stanford kan betalen, hoeft alleen maar thuis in te loggen voor een college over de Griekse oudheid, kinderziekten of moderne architectuur. Voor wie afgeladen hoorcollegezalen gewend is, zijn de beste zogeheten ‘massive open online courses’ (moocs) een verademing.

Het online zetten van hoorcolleges en lesmateriaal is niet nieuw; dat commerciële bedrijven zich op de markt storten wel. Het afgelopen jaar hebben durfkapitalisten miljoenen geïnvesteerd in de grote Amerikaanse platforms Coursera en Udacity. De prestigieuze Amerikaanse universiteiten MIT en Harvard wilden niet achterblijven en investeerden elk dertig miljoen dollar in edX.

10.000 INSCHRIJVERS

De Universiteit Leiden is de eerste Nederlandse instelling die met een Amerikaans platform in zee gaat. Over een paar maanden start op Coursera een introductiecursus Europees recht, waarvoor zich zonder noemenswaardige reclamecampagne in een paar weken tijd meer dan tienduizend mensen inschreven.

‘Met dit experiment onderzoeken we welke kant de universiteit de komende dertig jaar op kan gaan’, zegt Gideon Shimshon. Hij is directeur van het Centre for Innovation van de faculteit Campus Den Haag. Het centre ontwikkelt de digitale colleges in samenwerking met het Europa Instituut en Leiden Law School. ‘Alle instellingen zetten colleges online; wij willen kijken hoe we nieuwe technieken kunnen inzetten om de onderwijskwaliteit te verbeteren.’

Ook José van Dijck, hoogleraar mediastudies aan de Universiteit van Amsterdam, ziet veel voordelen. Maar ze waarschuwt: pas op voor commerciële partijen als Coursera. ‘Ik zou het heel jammer vinden als digitaal leren alleen maar op een commerciële manier wordt uitgebuit. Nederlandse instellingen moeten daarom een tegenwicht bieden aan de grote Amerikaanse platforms.’

Ze is vooral bang voor misbruik van de enorme hoeveelheden data die de Amerikaanse durfkapitalisten verzamelen. ‘Hoe Udacity, Coursera en edX geld gaan verdienen, is tot nu toe onduidelijk. Het zou best kunnen dat de gegevens die mensen achterlaten over een aantal jaar verkocht worden.’ Ze verwijst naar de ontwikkeling van Facebook. ‘Als we niks doen, is de kans aanwezig dat we over vijf jaar alleen maar online colleges kunnen volgen waar reclames tussen geplakt zijn.’

IDEËLE MOTIEVEN

De Technische Universiteit Delft overweegt als eerste Nederlandse universiteit colleges van het Amerikaanse MIT te gebruiken als aanvulling op eigen vakken. ‘Een vrij logische stap, want daar zit voor ons uitstekend onderwijs’, legt onderwijsdirecteur Anka Mulder uit.

Delft zet al jaren colleges online via het wereldwijde OpenCourseware consortium – waar Mulder voorzitter van is – en stort zich binnenkort ook op de mooc-markt. ‘Dat doen we om ideële redenen’, aldus Mulder. ‘Maar ook omdat Delft hierdoor met het onderwijs en onderzoek veel zichtbaarder wordt in de wereld.’ De instelling wil zich met de online vakken sterker profileren, bijvoorbeeld met thema’s als watermanagement.

Om diezelfde reden begint de Universiteit van Amsterdam met een eigen mooc-platform. Leiden zegt enerzijds te willen onderzoeken hoe digitale modules het contactonderwijs kunnen verbeteren. De universiteit kiest niet toevallig voor een introductie in Europees recht: een van de onderwerpen waarmee de instelling zich profileert.

ONLINE VERDIEPING

Maar niet alleen onderzoeksuniversiteiten werken aan online onderwijs. In de VS zijn het vooral de beroepsgerichte instellingen die gebruikmaken van de modules die door topuniversiteiten online worden gezet.

Ook de opleiding medische hulpverlening van de Hogeschool Rotterdam is net begonnen met een experiment om de beschikbare contacttijd beter te benutten. ‘Voor studenten naar school komen, kunnen ze zich online verdiepen in de materie met filmpjes, foto’s en oefenvragen’, legt onderwijsmanager Cees van Bers uit.

Studenten komen daardoor met meer kennis over hygiënevoorschriften of de werking van het hart naar college. Docenten kunnen dankzij de oefenvragen precies zien met welke onderdelen van de stof studenten moeite hebben. Daar kunnen ze hun lessen vervolgens op aanpassen.

Hoewel elke student medische hulpverlening een hartfilmpje moet leren maken, werkt Rotterdam niet samen met andere opleidingen. ‘Onze focus is net even anders’, legt Van Bers uit. ‘Wij zijn minder gericht op acute zorg en leiden bijvoorbeeld ook operatieassistenten op.’

PROFILEREN VERSUS SAMENWERKEN

Maar wil Nederland de Amerikanen kunnen bijhouden, dan moeten instellingen volgens Uva-hoogleraar Van Dijck wel meer gaan samenwerken. ‘Online lesgeven kost veel geld. Geen enkele Nederlandse instelling kan het in zijn eentje opnemen tegen Coursera of Udacity.’

Het probleem is alleen dat instellingen zich liever profileren dan dat ze samenwerken, verzucht Harold van Rijen, Utrechts hoogleraar ‘Innovatieve leervormen in het biomedisch onderwijs’.

Studenten van de Utrechtse opleiding geneeskunde, waar Van Rijen docent is, moeten voor het practicum online colleges kijken en vragen beantwoorden. Lesgeven wordt daardoor volgens Van Rijen een stuk leuker. ‘Ik kan meer op

niveau met studenten van gedachten wisselen, in plaats van voor de honderd-duizendste keer uit te leggen wat de voor- en achterkant van een hart is.’

Van grootschalige samenwerking met andere instellingen is voorlopig geen sprake. ‘Terwijl we sommige colleges best kunnen delen’, vindt Van Rijen. ‘Ik kan me goed voorstellen dat we in de toekomst meer gebruikmaken van de expertise van andere instellingen. Bij de Radboud Universiteit Nijmegen zit bijvoorbeeld veel kennis over nierproblemen. Waarom zouden wij in Utrecht dan geen hoorcolleges gebruiken van hun topdocenten? Omgekeerd zou Nijmegen van Utrecht modules kunnen gebruiken over hart- en vaatziekten, één van onze speerpunten.’

MOMENTUM

Goedkoop is het allemaal niet. Het UMC heeft tot 2016 zes miljoen euro uitgetrokken om online onderwijs te ontwikkelen. Daar komt bij dat een online college vooralsnog niet meetelt als contactuur, terwijl instellingen juist meer les moeten geven.

Shimshon van de Universiteit Leiden verwacht niet dat klassikaal onderwijs gaat verdwijnen. ‘De centrale vraag is hoe wij onderwijs kunnen verbeteren met behulp van nieuwe online technieken, niet hoe we het kunnen vervangen.’

‘De kracht van online leren is dat het heel geduldig is’, vat de Utrechtse hoogleraar Van Rijen samen. ‘Een filmpje vindt het niet erg om iets tien keer uit te leggen. Maar de grote zwakte is dat het ook weinig flexibel is. Als een student iets niet snapt, kan een filmpje het niet op een andere manier uitleggen.’

Hoe digitaal leren precies past in het Nederlandse onderwijsmodel, blijft voorlopig zoeken en proberen. Maar het momentum is ‘gigantisch’, aldus Van Rijen. ‘Als we niet binnen vijf jaar een manier hebben gevonden om dit een plek te geven, gaan studenten hun onderwijs ergens anders halen.’

Op hro.presentations2go.eu kun je HR-colleges bekijken.

| Funciemix | Stand 2008 | Afspraken funciemix 2009, t.b.v. eind 2012 | Realisatie februari 2013 |
|-----------|------------|--|--------------------------|
| Schaal 10 | 42% | 20% | 24,5% |
| Schaal 11 | 39% | 40% | 41,2% |
| Schaal 12 | 19% | 30% | 31,1% |
| Schaal 13 | 0% | 10% | 3,2% |

3,4 miljoen uitgegeven aan salarisverbetering docenten

In de afgelopen vier jaar hebben 673 fulltime docenten carrière gemaakt als docent. 3,2 procent van de docenten is (hoofd)docent geworden.

Dat is minder dan de beoogde tien procent.

‘Maar het is absoluut de bedoeling dat die tien procent er komt.’

OUD-MINISTER VAN ONDERWIJS PLASTERK WILDE DE POSITIE VAN LEERKRACHTEN VERSTERKEN en het beroep van docent aantrekkelijker maken. Om dat te bereiken, was een goede beloning belangrijk, net als het creëren van carrièremogelijkheden voor docenten. Carrière maken was tot die tijd eigenlijk alleen mogelijk langs de lijnen van het management. Een van de instrumenten om de positie van docenten te verbeteren, was de versterking van de ‘funciemix’. In het actieplan *LeerKracht van Nederland* uit 2008 werd vastgesteld dat eind 2012 één op de tien docenten in loonschaal 13 zou moeten zitten. Veertig procent zou dan in schaal 12 werken en nog eens veertig procent in schaal elf. De schalen daaronder zouden een uitzondering moeten worden.

De Hogeschool Rotterdam week iets af van de landelijke plannen. ‘In 2012 hebben we idealiter de volgende funciemix: twintig procent docenten in schaal 10, veertig procent docenten in schaal 11, dertig procent in schaal 12, en tien procent schaal 13-docenten’, zei collegelid Jan Roelof in *Profielen* 69 (2009). ‘Wij kiezen voor een andere verdeling omdat deze hogeschool relatief veel eerste generatie studenten heeft, studenten die veel begeleiding nodig hebben.

Daar zetten we veel jonge docenten op die deze studenten intensief begeleiden. Zeshonderd fte van de 1.150 gaan in vier jaar tijd naar een hogere functie. Voor tweehonderd personen heeft de maatregel positieve salarisgevolgen.’

vier jaar verder

Ze zijn inmiddels vier jaar verder. Zijn deze doelen gehaald? Uit de managementinformatie van de HR (BMI) blijkt dat in februari 2013 de

IN DE AFGELOPEN VIER JAAR HEBBEN 673 FULLTIME DOCENTEN CARRIÈRE GEMAAKT ALS DOCENT.

doelen voor schaal 10, 11 en 12 ruimschoots zijn gehaald, alleen voor schaal 13 niet. Slechts 3,2 procent van de docenten is hoofddocent geworden. De HR past hiermee in het landelijk beeld.

‘3,2 procent hoofddocenten, dat is inderdaad te weinig. De promotie naar schaal 13 is laat op gang gekomen, maar ik voorzie dat we die tien procent de komende jaren nog wel zullen ha-

len’, reageert Roelof. ‘Van de overheid hebben we 1,9 miljoen gekregen om de funciemix te realiseren. Daar hebben we uit eigen middelen nog eens 1,5 miljoen bijgelegd. In totaal hebben we dus 3,4 miljoen uitgegeven aan salarisverbetering van docenten.’

328 fte docenten kreeg salarisverhoging

Voorzien was dat 600 fte docenten carrière zouden maken. In de praktijk zijn dat er meer geworden: 673. Van die groep zijn 328 fte docenten bevorderd naar een hogere schaal met salarisverhoging en 345 fte docenten zijn in functie wel, maar in salaris niet omhoog gegaan omdat ze op basis van eerdere inschaling al in die hogere salarisschaal zaten. Alle onderwijsinstellingen hebben nu hoofddocenten, schaal 13-docenten, in dienst, alleen nog niet voldoende.

Roelof: ‘De kwaliteit van het onderwijs moet omhoog, dat is hét thema van de Hogeschool Rotterdam, en ook breder in het hbo. Dat betekent dat we blijven inzetten op de kwaliteit van docenten. We zijn blij met de behaalde resultaten, maar het is absoluut de bedoeling dat die tien procent hoofddocenten er komt.’

Dorine van Namen

Sollicitatietraining accountancy

LES 1: GEEF GEEN SLAP HANDJE

In tijden van crisis is solliciteren geen makkelijke opgave. Wat zijn de do's en don'ts? En hoe zorg je ervoor dat je er uitspringt? Veertien tweedejaars accountancy kregen antwoord tijdens een sollicitatietraining bij accountantskantoor Mazars in Rotterdam.

DE EEN NA DE ANDERE STUDENT IN PAK KOMT DE WACHTRUIMTE BINNEN. SOMMIGEN TREKKEN NOG SNEL HUN STROPDAS RECHT. Voorafgaand aan de bijeenkomst moesten ze een oefen-motivatiefbrief en cv opsturen. Mazars-recruiter Evelien Appeldoorn komt de studenten halen en gaat ze voor naar de vergaderruimte waar iedereen aan de grote, ronde tafel gaat zitten. ‘Wat hopen jullie te leren vandaag?’, vraagt Appeldoorn die deze sessie samen met haar collega-recruiter Glenn Holster leidt. Student Erik vertelt dat hij graag tips zou krijgen voor een goed sollicitatiegesprek en ook een gesprek zou willen oefenen. Als Appeldoorn vraagt of de studenten al ervaring hebben met solliciteren beginnen ze op te sommen; bij de plaatselijke supermarkt, bij de Mediamarkt en een autobedrijf.

WEL OF GEEN FOTO

‘De eerste indruk maak je al in de eerste tien seconden’, legt Glenn Holster uit. ‘Een goede handdruk is erg belangrijk. Dus geen dominante hand of een slap, onderdanig handje.’ Een aantal studentes begint te giechelen. ‘Jaja, er zit een hele psychologie achter’, reageert Holster lachend. Holster en Appeldoorn leggen uit dat het belangrijk is om een netwerk op te bouwen en dat je altijd goed

voorbereid op gesprek moet komen. Over de vraag of je wel of geen foto op je cv moet plaatsen, zijn de meningen verdeeld. ‘Nee, want sommige mensen hebben misschien vooroordelen omdat ik van allochtone afkomst ben’, zegt een student. ‘Zonder foto blijf je toch een beetje mysterieus.’ Z’n buurman vult aan: ‘Juist wel, want dan weten ze tenminste wie ze voor zich hebben.’ Holster onderbreekt de discussie. ‘Er is geen goed of fout. Maar bedenk wel dat men je eerder zal googelen als je het niet doet.’ Sommige studenten beginnen te lachen. ‘Jullie denken nu vast aan gênante uitgaansfoto’s op je Facebookpagina.’

In de pauze krijgen de studenten hun cv’s en motivatiebrieven terug, voorzien van feedback. ‘Jullie hebben het heel netjes gedaan’, vindt recruiter Appeldoorn. ‘Zullen we dan nu gaan oefenen met het sollicitatiegesprek?’ De studenten zijn minder dapper dan aan het begin van de bijeenkomst, want niemand durft. ‘Geeft niks’, zegt Appeldoorn. ‘Niets moet.’

Niet veel later, en zonder oefensessies, is de bijeenkomst afgelopen. De studenten geven de recruiters een hand en verlaten de ruimte. Op de gang klinkt goedkeurend gemompel. ‘Ik vond dat ze het heel duidelijk en op een interessante manier hebben uitgelegd’, zegt Rens. ‘Dit bedrijf lijkt me wel wat.’

■ *Natascha Ossewaarde*



FOTO: LEVIEN WILLEMSE

HAND

MIJN CANADESE OOM KENT EEN MAN DIE ELVIS PRESLEY OIT HEEFT AANGEKONDIGD OP HAWAÏ. WIE HEM BEGROET, IS ÉÉN HAND VERWIJDERD VAN THE KING.

In het Bilderberg Parkhotel in Rotterdam werkt een man die niet één maar talloze roemrijke rechterhanden heeft geschud. Wie hem een hand geeft, is één hand verwijderd van alle beroemdheden die Rotterdam ooit hebben aangedaan. Denk aan voetballers, tennissers, televisiesternen, muzikanten, kunstenaars, autocoureurs. De man die hen de hand heeft geschud, heet Ton Schobben. Thans is hij chasseur in het hotel, maar veertien jaar lang was hij buitenportier. Hij verwelkomde de gasten, haalde hun koffers uit de auto en liep met hen mee naar de incheckbalie. 'Ik droeg een prachtig blauw uniform met een hoed', zegt Ton. 'In de winter zat daar dan wel een lange onderbroek onder.'

Hij vertelt over de auto van Richard Krajicek die hij moest parkeren. 'Ik kon niet bij de pedalen', zegt Ton, 'en ik wist niet hoe ik de elektrische stoel moest verstellen.' Uiteindelijk heeft hij de auto liggend de garage binnengereden, terwijl een collega buiten aanwijzingen gaf. 'Naar rechts, Ton! Naar links, Ton! Naar Rechts!!' Ton Schobben heeft de Dolly Dots vlak voor hun optreden in Ahoy zien oefenen in de bar en hij heeft het Spaanse elftal zien trainen in de tuin van het hotel. Maar nooit heeft hij een handtekening gevraagd. 'Behalve aan B.B. King', bekent Ton. 'Voor mijn dochter.'

Als chasseur biedt hij ook technische ondersteuning waar nodig is. Dankzij Ton Schobben is het Parkhotel 'Green Key Goud' gecertificeerd. 'Alle 50 watt-lampen zijn vervangen voor 5 watt-lampen', zegt hij. 'En ik heb in alle 189 kamers de wc's aangepast. Bij elke speelbeurt wordt nu twee liter water bespaard.'

Je zou het niet denken, maar hij is 68 jaar en daarmee de oudste medewerker van het hotel. Toen hij de pensioensgerechtigde leeftijd bereikte, besloot hij te blijven. Niet voltijd, maar parttime; twee dagen in de week. Hij heeft er nooit aan gedacht om te stoppen. 'Toen ik zestien jaar was, ben ik begonnen met werken', zegt Ton. 'Het zit in mijn bloed.' Ik maak snel een rekensom en kom op 52 arbeidsjaren uit. Ton vertelt dat hij ook twaalf marathons heeft gelopen, waaronder negen keer die van Rotterdam. 'Je bent zo oud als je je voelt', zegt hij. Ik vraag of hij niet een beetje overdrijft met zijn werk.

Ton schudt zijn hoofd. 'Je moet het zo zien', antwoordt hij. 'Ik ben vijf dagen per week vrij.' ■

Ernest van der Kwast is schrijver.

Vorig jaar verscheen zijn laatste 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 €5,- excl. btw per 25 woorden of een veelvoud daarvan. Aanleveren via profielen@hr.nl.

mini's

DAMESHERENKAPPER.NL Knippen voor € 11,-. Studentenkapper '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.

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.

Gratis KUNSTMUUR VOOR STUDENTEN in Galerie Le Symbole. Van Oldenbarneveltstraat 134 te Rotterdam. Commissie 35%. Mail: b.vangorsel@gmail.com.

De koepel van jongerenorganisaties, **NJR, ZOEKT BESTUURSLEDEN!** Ben jij tussen de 18 en 29 jaar oud en wil jij een jaar besturen? Solliciteer t/m 21 april via njr.nl/vacatures



OEDIPUS

FOTO: PIETER VOS



TIP

GRATIS KAARTJE WINNEN?

Het Ro stelt twee vrijkaartjes beschikbaar voor de voorstelling van 18 april. Ga naar www.profielen.hr.nl of [facebook.com/profielen](https://www.facebook.com/profielen) om mee te loten.

THEATER

NASRDIN DCHAR IS DE JONGE KONING OEDIPUS

Natuurlijk is hij 'vereerd' dat hij Oedipus mag spelen in de vertolking die het Ro Theater op de planken brengt, maar 'doodeng' is het wel. Acteur Nasrdin Dchar is de jonge, arrogante en driftige Oedipus, Jack Wouterse de oude koning die de waarheid onder ogen moet zien. Voor wie het verhaal van deze Griekse tragedie niet paraat heeft, maar wel zijn klassieken wil kennen: Oedipus is de koning van Thebe die zonder het te weten zijn eigen vader doodt en zijn moeder trouwt. Dan breekt de pest uit en zegt het orakel dat de ziekte alleen kan worden uitgebannen als de moordenaar van de vorige koning gevonden wordt. **Oedipus ontdekt de waarheid, zijn vrouw en moeder Iocaste pleegt zelfmoord, waarna hij zichzelf de ogen uitsteekt.** Het Ro Theater heeft de twee klassieke stukken Oedipus Rex en Oedipus in Kolonos samengevoegd. Deel een, over de jonge koning, heeft een enorme vaart. 'Het is niet een nachtmerrrie, een trip', aldus Dchar. 'Het tweede deel met Jack Wouterse is echt heel anders; daarin komt Oedipus tot inzichten.'

Zien? *Rotterdamse Schouwburg, 2 en 3 april, 18 en 19 april, of elders in het land.*

Ga naar www.rotheater.nl voor de speellijst.

TENTOONSTELLING

ODE AAN HET AMBACHT

Door Etsy, de online marktplaats voor kleine creatieven, zijn handgemaakte producten ontdaan van het knutsel- en macramé-imago dat er lang omheen hing. Een groeiende groep consumenten waardeert de kleinschaligheid ervan, het feit dat elk product uniek is en de maker er een ambacht voor moet beheersen. Museum Boijmans Van Beuningen springt in op deze trend en komt met een tentoonstelling waarin handgemaakte producten in historische context worden geplaatst, vaklieden aan het werk zijn in ateliers, maar de bezoeker het ambacht ook zelf kan onderzoeken in masterclasses, een themamiddag en een markt.

Hand Made: lang leve het ambacht, 9 maart-20 mei 2013, www.boijmans.nl

TIP



FILM

WANNEER BUITENAARDS LEVEN JE VINDT...

IN AMERIKAANSE BIOSCOPEN WERD HARD GELACHEN OM DE TRAILER. Velen noemen de nieuwste film van de makers van kaskraker *Paranormal Activity* en *Insidious* een opsomming van clichés. *Dark Skies* vertelt het verhaal van de familie Barrett: moeder Lacy die als makelaar het gezin onderhoudt, vader Daniel die wanhopig op zoek is naar werk, zoon Jesse die zich door de puberteit heen worstelt en Sam, de benjamin van het gezin. Zij leiden een *all American life* totdat er 's nachts wordt ingebroken en de hele koelkast geplunderd blijkt. Alle daaropvolgende nachten keert 'iets of iemand' terug met steeds heftiger gevolgen. Wanneer tientallen vogels zich op onverklaarbare wijze te pletter vliegen tegen het huis, denkt Lacy dat ze gek wordt. Ze schakelt de hulp in van 'ervaringsdeskundige' Edwin Pollard die haar vertelt dat buitenaards leven bezit wil nemen van haar kinderen. Deze mysterieuze en gevaarlijke wezens, ook wel de Grijsen genoemd, zijn vastberaden hun vredige leventje tot een hel te maken.

Na de vrij lange introductie krijgt het verhaal steeds meer vaart en bevat het goede schrik- en geluidseffecten. Met het begrip 'buitenaards wezen' zullen fans van realistische horror misschien wat moeite hebben. En terecht. De makers proberen in te spelen op de nieuwsgierigheid naar buitenaardse wezens, maar slagen daar net niet in. Want hoewel de Grijsen aan het begin van de film nog behoorlijk eng worden neergezet, zijn ze daarna niets meer dan ongeloofwaardige monsters. Toch krijgt het verhaal tegen het einde een verrassende wending. Ook de slotscène is sterk en doet zelfs even vermoeden dat er een vervolg in zit. Om daar te komen als kijker heb je inderdaad wat horrorclichés voor lief moeten nemen, maar uitgekauwd of niet, schrikken was het wel. ■ *Natascha Ossewaarde*

WIE BEN JIJ DAN?

KRISTIAN DE KOOL (23) Afstuderend, elektrotechniek

Hij loopt er niet mee te koop, maar verstopt het ook niet: student Kristian de Kool is gelovig. De christelijke studentenvereniging Ichthus was jarenlang een vaste ontmoetingsplek. Nu staat hij op het punt van afstuderen.

Ik geloof...

'Ik ben christen. Voor mij betekent dat meer dan alleen op zondag naar de kerk gaan; het is een levensstijl. Ik wil voor God leven, maar ook goed zijn voor de mensen om me heen.'

Mijn club...

'Toen ik op het hbo begon, heb ik me gelijk ingeschreven bij R.E.S.V. Ichthus. Elke woensdagavond komen we bijeen voor een kring, zeg maar een bijbelstudie. Ik heb er veel vrienden gemaakt en ook mijn vriendin heb ik daar ontmoet. Ze is net afgestudeerd aan de HR-opleiding ergotherapie. We zijn verloofd en hopen binnenkort te trouwen. Met twintig man zijn we een kleine vereniging, maar het is veel waard; vooral voor de studenten die ver van huis studeren. Voor hen is Ichthus de plek waar ze hun geloof kunnen beleven.'

Trots op...

'Toen ik in groep 8 de Cito-toets deed, scoorde ik het laagste vmbo-niveau. Ik ben er heel trots op dat ik via het vmbo en mbo nu bijna mijn hbo-diploma heb.'

Over vijf jaar...

'Dan hoop ik dat mijn vrouw en ik een gezin hebben. Zij komt oorspronkelijk uit Apeldoorn en we gaan proberen om ons daar te vestigen. Wat betreft werk heb ik niet de ambitie om heel hoog op te klimmen. Ik hoef geen manager te worden, als ik maar uitdaging vind in mijn werk.' ■

Esmé van der Molen

Voor meer informatie: www.ichthusrotterdam.nl

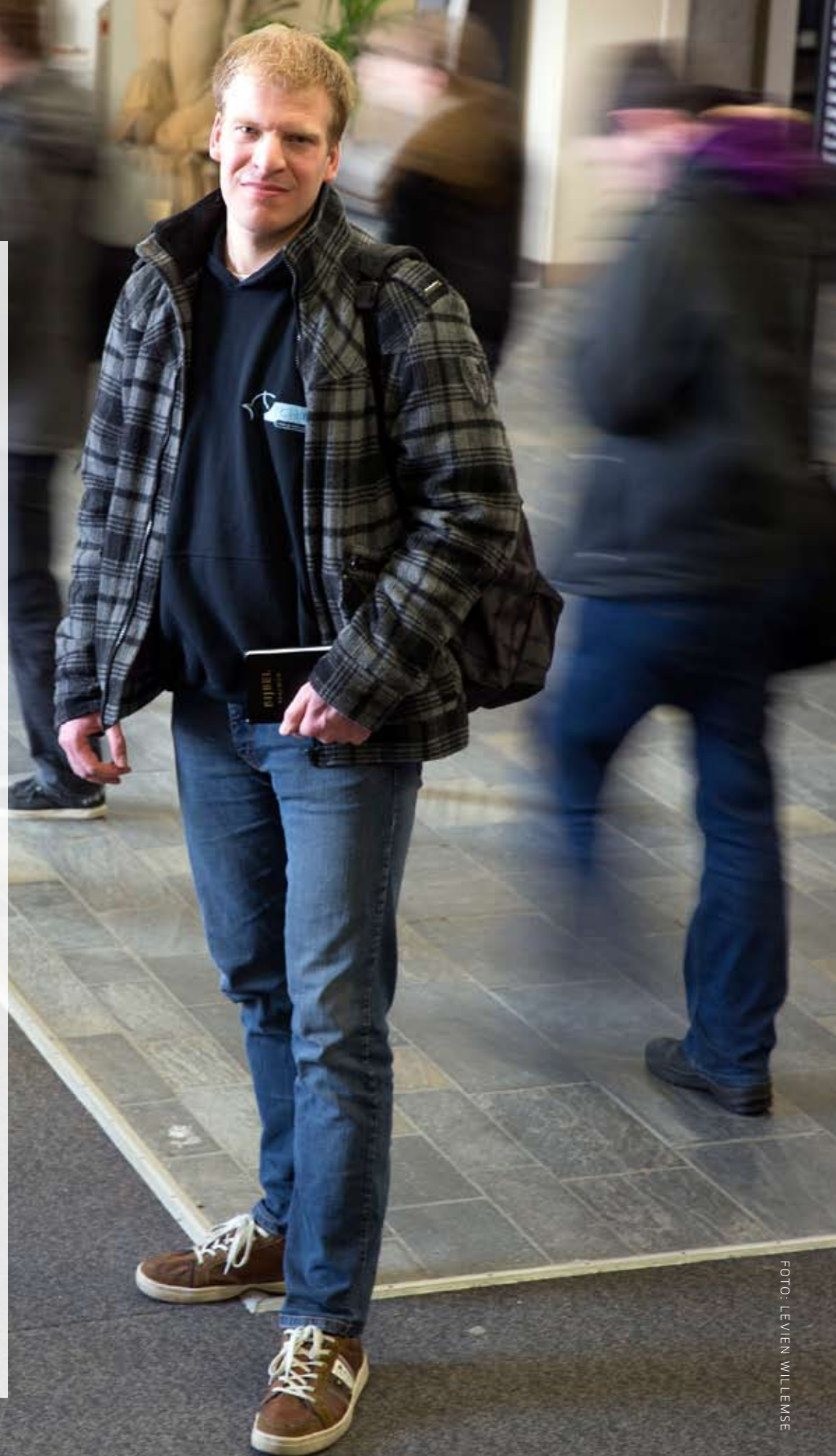


FOTO: LEVIEN WILLEMSE

ACCOUNTMANAGERS AANSLUITING

010-794 40 73
aansluiting@hr.nl

BEDRIJFSBUREAU STUDIEVOORBEREIDING

Museumpark H01.038,
010-794 60 00

STUDENTEN SERVICE CENTER

Museumpark visitor centre,
010-794 42 00
Open: 9.00-17.30

CENTRALE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (CMR)

Museumpark H, 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

Wil je een afspraak maken met een studentendecanaat? Of wil je informatie over de werkzaamheden van het decanaat?

Ga dan naar <http://hint.hro.nl/studentendecanaat>

LET OP, er zijn decanen aanwezig op de vier hoofdlocaties van de Hogeschool Rotterdam (Academieplein, Kralingse Zoom, Museumpark, Wijnhaven 61) en bij de Pabo Dordrecht. Studeer jij op een andere locatie dan de bovengenoemde, kijk dan goed op de webpagina naar 'Wie zijn de decanen?' om te zien tot welke locatie jij je moet wenden.

HR SERVICES

Rochussenstraat RS.11.011
010-794 43 02 / fax 010-794 43 69

INTERNATIONAL OFFICE

Kralingse Zoom, K.B2.126,
010-794 60 05. internationaloffice@hr.nl
hint.hr.nl/intoff. Balie dagelijks open van 10-12 en 14-16

KEUZEONDERWIJS

Voor vragen over keuzeonderwijs (keuzevakken en minors)
Rochussenstraat 198. RS.00.411,
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

Dordrecht

078-611 26 15. Open: ma 15.00-18.30, di 09.00-12.30 en 18.00-20.30, wo 10.00-14.00, do 10.00-15.00, vr 10.00-14.00

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

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

NB: Tijdens schoolvakanties zijn er gewijzigde openingstijden!

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
CoM: Studie Bijdehand

Museumpark

MP, L00.307
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 introductie week. 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 HintAcademieplein, B.1.02, ictac@hr.nl
[Kralingse Zoom](http://KralingseZoom), 01.425, ictkz@hr.nl
Museumpark, MH01.321, ictmu@hr.nl
Wijnhaven/Blaak, 0.316, ictwi@hr.nl

STUDENT AAN ZET (PEERCOACHING)

Museumpark MP.H00.050,
010-794 51 06. Open: ma-vr 9.00-17.30

MENTORATEN

AMANI

Voor Marokkaanse studenten
010-794 40 68, amani@hr.nl

ANTUBA

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

MAKANDRA

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

LALÉ

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

STEUNPUNTEN

POWERPLATFORM

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

STUDERENDE OUDERS AAN ZET

Voor (a.s.) studerende ouders
010-794 51 13,
studerendeoudersaanzet@hr.nl

SUPPORTTEAM 21+ EN DEELTIJD

Voor 21+ en deeltijdstudenten
010-794 51 06, supportteam@hr.nl

STUDIEVOORLICHTING EN STUDIEKEUZE BEGELEIDING

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.

DE TAALDESK & HELPDESK EXACT

Algemene vragen over taal (zowel Nederlands als Engels) en bijspijkermodules kunnen gesteld worden via taaldesk@hr.nl. Voor vragen over bijspijkermodules voor exacte vakken (natuur-, wis- en scheikunde), mail helpdeskexact@hr.nl.

POST HBO

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

VERTROUWENSPERSONEN VOOR STUDENTEN

Academieplein

Clemens Peters: c.m.j.b.peters@hr.nl
Annette Detzel: a.detzel@hr.nl

Kralingse Zoom

Jan Roel van Zuilen: j.r.van.zuilen@hr.nl
Bertine van Hillo-Visser: b.e.van.hillo-visser@hr.nl

Museumpark

Marleen Braat: m.h.braat@hr.nl
Vacature

Rochussenstraat

Gertruud Bartels van der Ham: g.m.e.bartels-van.der.ham@hr.nl

Henk Vermeulen:

h.j.m.m.vermeulen@hr.nl

Wijnhaven/Blaak

Jocé Bloks: j.a.l.h.bloks@hr.nl
Marijke Hagen-Sallevelt:

m.g.j.t.hagen-sallevelt@hr.nl

VERTROUWENSPERSONEN VOOR PERSONEEL

John Beentjes: j.c.w.beentjes@hr.nl
Gertruud Bartels:

g.m.e.bartels-van.der.ham@hr.nl

ADRESSEN OPLEIDINGEN

Hogeschool Rotterdam
Postbus 25035, 3001 HA Rotterdam
Telefoon (010) 794 00 00

Academieplein

- Instituut voor Engineering en Applied Science
- Instituut voor Gebouwde Omgeving G.J. de Jonghweg 4-6, 3015 GG Rotterdam
- Telefoon (010) 794 48 41

Blaak/Wijnhaven 61

- Instituut Willem de Kooning Academie 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 62 01

Lloydstraat

- Rotterdam Mainport University of applied sciences
- Lloydstraat 300, 3024 EA Rotterdam
- Telefoon (010) 448 64 00

Museumpark

- Instituut voor Lerarenopleidingen
- Instituut voor Sociale Opleidingen
- Instituut voor Bedrijfskunde
- Transfergroep Rotterdam
- Museumpark 40, 3015 CX Rotterdam
- Telefoon (010) 794 43 33

Pabo Dordrecht

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

Pieter de Hoochweg

- Rotterdam Academy
- Pieter de Hoochweg 129, 3024 BG Rotterdam
- Telefoon (010) 794 65 16

RDM Campus

- Instituut voor Gebouwde Omgeving
- Instituut voor Engineering en Applied Science
- Academie van Bouwkunst
- RDM Kade 59, 3089 JR Rotterdam
- Telefoon (010) 794 92 00

Rochussenstraat

- Instituut voor Gezondheidszorg
- Rochussenstraat 198
- 3015 EK Rotterdam
- Telefoon (010) 794 55 56

Wijnhaven 99/107

- Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie
- Wijnhaven 107, 3011 WN Rotterdam
- Telefoon (010) 794 80 00
- Wijnhaven 99: (010) 794 66 00



FOLLOW US:

TWITTER.COM/PROFIELEN
FACEBOOK.COM/PROFIELEN
PROFIELEN.HR.NL

