

PROFIELEN

ISSUE #87 MEI 2011



Lekker **GAMEN**
maar dan
voor je studie

43, 35 of 14%?
OVERHEAD
in het onderwijs

Ryan
Koolwijk

DE **AANVOERDER**
VAN **EXCELSIOR**

studeerde vorig jaar nog aan de HR!



ESAA Erasmus School of Accounting & Assurance

Opleiding tot Registeraccountant of Registercontroller

Afgesloten HBO-BE of HBO-ACE

U kunt via een toegespitst deeltijd schakelprogramma instromen in het Master of Science programma Accounting, Auditing & Control. Vervolgens kunt u kiezen tussen de postscriptie Masteropleiding Accountancy of de postscriptie Masteropleiding Registercontroller.* Heeft u de wetenschappelijke minor gedaan? Dan hoeft u geen schakelprogramma te volgen om in het Master of Science programma Accounting, Auditing & Control in te stromen.

Voor informatie: enq@esaa.nl of www.esaa.nl

*Aanvullende eis voor de BE-opleiding is dat u beschikt over minimaal twee jaar relevante werkervaring.

Certified Management Controlling (CMC)

Afgesloten HBO-BE

De opleiding Certified Management Controlling is een parttime controleopleiding. Zij lecht financieel-administratieve kenniswerkers op HBO-niveau op tot professionals die beschikken over actuele kennis op het gebied van besluitvorming en beheersing van organisaties. Kenmerken van de opleiding zijn praktische focus op het werkveld en de rolles van de moderne controller, actuele kennis en inzichten op het gebied van management control en onderwijs in advieswerkshops van maximaal 25 personen. CMC is een bredejarige post-externe opleiding.

Voor informatie: enq@esaa.nl of www.esaa.nl

Voorlichtingsavond:
Woensdag 8 juni 2011, 19.00 uur.

Besluit of toe te komen voor
meer informatie: www.esaa.nl



22
INTERVIEW **EXCELSIOR-
AANVOERDER
RYAN KOOLWIJK**
Profvoetballer en oud-student HR



- 09 NIEUWS Game-sector op bezoek
- 10 gastles Japanse professor, kort na ramp **BIJ DE LES**
- 12 ACHTERGROND #HROFAIL#HROSUCCESS
- 20 KENNISWERKERS medisch antropoloog Frampton
- 26 toekomst gezondheidszorg **NIEUWS**
- 28 ACHTERGROND overhead in het onderwijs

NIEUWS:

- 04 Infographic overhead HR
- 05 Overname Thomas More
- 08 HR-fondsen voor studenten
- 11 Inzending PR Talentenprijs

VERDER:

- 03 Colofon
- 06 Kort
- 13 Column Jurgen
- 21 Meelopen met
- 31 Afgestudeerd
- 32 Mini's
- 32 Column Ernest
- 33 Recensie
- 34 Wie ben jij dan?
- 35 Wie-wat-waar

Aan dit nummer werkten mee:

JOS VAN NIEROP >
Webredacteur

Elke dag zit Jos op Twitter, Facebook en de site van Profielen. 'Op internet, en met name Twitter, kom je regelmatig uitspraken tegen over de HR. Ik was benieuwd hoe de hogeschool hiermee omgaat.' Lees het in zijn achtergrondartikel op p. 18.



<PUCK KOPER
Illustrator

Puck is derdejaars illustratie aan de WdKA, richting illustratie, en maakte in dit nummer de sappige biogroentes bij het artikel op p. 13.



<LEVIEN WILLEMSE
Fotograaf

Levien fotografeert al meer dan tien jaar voor Profielen. In dit nummer portretteerde hij de gamers als personage in hun favoriete game, p. 20.



Eindelijk echt balans gevonden

Word ook buddy!

www.buddynetwerk.nl of bel 070-3649500

Buddy Netwerk zet zich in voor mensen met een ernstige, chronische en/of levensbedreigende ziekte, zoals kanker, MS of Hart-en Vaatziekten. De impact van de ziekte op iemands sociale en emotionele leven is groot, soms te groot.

Word nu buddy en vergroot de wereld van een ander en ook die van jezelf. Simpelweg door er eens per week een paar uur voor de ander te zijn.



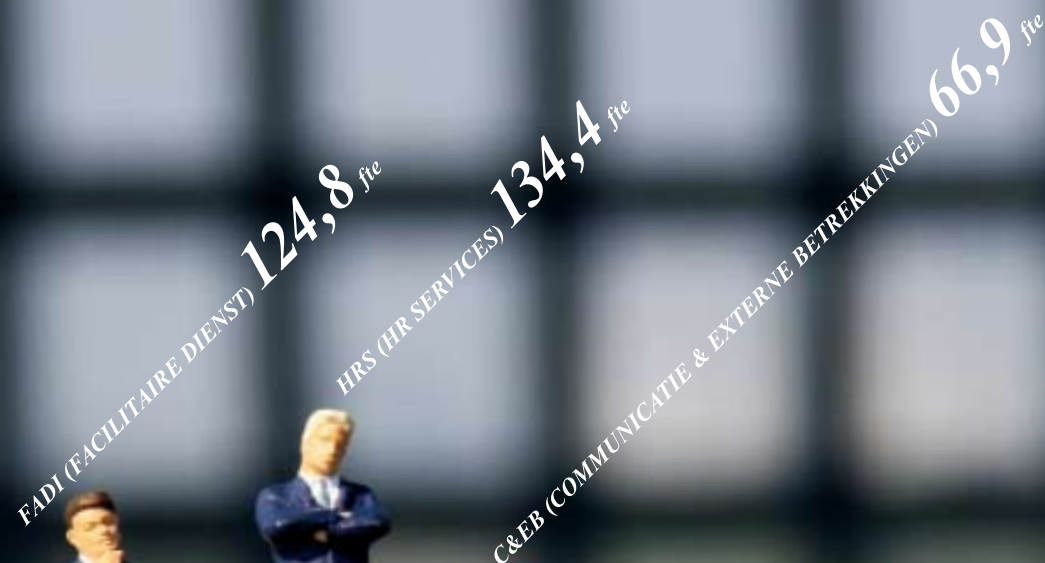
PROFIELN IS HET REDACTIEONEL ONAFHANKELIJKE INFORMATIE- EN OPINIEBLAD VAN DE HOGESCHOOL ROTTERDAM, BESTEMD VOOR ALLE STUDENTEN EN MEDEWERKERS VAN DE HOGESCHOOL EN GRATIS VERKRIJGBAAR OP ALLE LOCATIES. PROFIELN VERSCHIJNT NEGENMAAL PER JAAR.

COLOFON Verschijningsdatum Profielen 87 9 mei 2011 Hoofdredacteur Dorine van Namen Eindredacteur Esmé van der Molen Redactie Olmo Linthorst, Jos van Nierop, Else Nugteren (stagiaire) Medewerkers aan dit nummer Hoger Onderwijs Persbureau [HOP], Ernest van der Kwast, Jurgen van Raak Redactieraad Japke-d Bouma, Jan van Heemst, Tessa Meeus, Ton Notten Foto's Frank Hanswijk, Ronald van den Heerik, Olmo Linthorst, Else Nugteren, Levien Willemse Illustraties Merel de Graaf, Puck Koper, Evalien Lang, Annet Scholten, Mariëlla van de Stolpe Foto cover Frank Hanswijk Vormgeving MAGAZINESTUDIO.NL Evelien van Vugt, i.s.m. Stephanie de Man Redactie-adres Museumpark 40, hoogbouw bg, centrale hal, Postbus 25035, 3001 HA Rotterdam. Telefoon (010) 794 45 75. Fax (010) 794 45 80, profielen@hro.nl. Open: ma. t/m vr. 10.00-17.00 uur Website www.profielen.hro.nl Advertenties (m.u.v. Mini's) Via www.profielen.hro.nl Druk Efficiënta, Krimpen a/d IJssel Jaargang 22 ISSN 1385-6677 Profielen 88 verschijnt op 7 juni HET IS VERBODEN ZONDER TOESTEMMING VAN DE HOOFDREDACEUR ARTIKELN OF ILLUSTRATIES GEHEEL OF GEDEELTELIJK OVER TE NEMEN.



VEEL OF WEINIG?

OVERHEAD



ELKE INSTELLING HEEFT HET: OVERHEAD, BUDGET DAT AAN DE EIGEN ORGANISATIE WORDT BESTEED, OOK WEL HET VET VAN DE ORGANISATIE GENOEMD. Een beladen begrip dat in hoger onderwijsland volop in de belangstelling staat. Kosten die een haast universele neiging hebben om te blijven groeien, zegt de één. Belangrijk om de organisatie goed te kunnen sturen en ondersteunen, zegt de ander. Hoe zit dat bij onze eigen hogeschool? Het meeste overhead-personeel vinden we bij de tien diensten. **De grootste drie zijn: HR Services (ICT en onderwijslogistiek, 134,4 fte), de facilitaire dienst (onderhoud en beheer, 124,8) en communicatie & externe betrekkingen (communicatie, studievoorzichting en -voorbereiding, 66,9).**

De diensten p&o, financiën en o&k (kwaliteitszorg, instituutsondersteuning accreditatie) zijn middenmotors met respectievelijk 43,6, 41,7 en 34 fte.

De kleinste drie zijn: concernstrategie (beleidsontwikkeling, 10,7), auditing, monitoring & control (10,1) en het college van bestuur (3). **Ook de redactie van Profielen is overhead (2,5 formatieplaats, onderdeel van abz/bestuurlijke en juridische zaken, in totaal 15,6).**

Nieuwsgierig hoe de relatie overhead-onderwijs is op de HR? Lees het achtergrondartikel op p. 28.

BEELD: STEPHANIE DE MAN

RVKO wil pabo Thomas More overnemen

...en wat vindt de HR-pabo daarvan?

De Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs wil de pabo Thomas More overnemen, nu nog onderdeel van de Hogeschool Leiden. Wat vindt Fred Feuerstake, directeur van de HR-pabo, van dit voornemen?

OKTOBER 2010. DE HOGESCHOOL LEIDEN MAAKT WERELDKUNDIG dat het af wil van de katholieke pabo Thomas More, gevestigd naast het Centraal Station in Rotterdam. Volgens de hogeschool is de pabo 'niet levensvatbaar 'op de verouderde locatie' en is het studentenaantal te laag voor grote investeringen.

Bovendien waren ook de prestaties van Thomas More niet geweldig. In 2009 bungelde de school nog onderaan de pabo-ranking van de Keuzegids. Ook werd de goedkeuring van kwaliteitswaakhond NVAO pas na een aanvullende beoordeling binnengehaald. Daarna werd een herstel ingezet wat resulteerde in een score van 60 in de Keuzegids van 2011; tien punten boven de slechtst scorende pabo (ook van Hogeschool Leiden) en 42 punten onder de beste pabo van Nederland, de KPZ Zwolle.

Hoe benard de positie van Thomas More een half jaar geleden leek, zo gewild is de pabo nu. Op 14 maart tekende de Hogeschool Leiden (HL) een intentieverklaring met de Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO) voor overname van de Thomas More. Daarmee is het nog geen feit, want eerst moet staatssecretaris Halbe Zijlstra het uitgewerkte businessplan goedkeuren. Vervolgens is er een wetswijziging nodig om deze 'defusie' tussen de HL en Thomas More mogelijk te maken, en pas daarna kan RVKO de pabo echt overnemen.

'WIJ WILLEN DE BESTE LERAREN'

Er zijn dus nog een paar grote stappen te nemen, maar toch was het plan alleen al reden voor *de Volkskrant* om er op 5 april over te berichten. Radio 1 pikte het nieuws op, en daarmee werd in de ether en in de krant verteld dat de RVKO de Thomas More wil kopen omdat het zélf leraren wil opleiden voor de groep kinderen in achterstandssituaties die de 59 scholen van de RVKO bevolken. Rotterdam is een ingewikkelde stad en heeft daarom extra goede leerkrachten nodig. Bij pabo's die onderdeel zijn van grote hogescholen 'is de lerarenopleiding geen corebusiness', vond RVKO-directeur Peter Lamers in het *Radio 1 Journaal*. Bovendien stelde hij dat 'op een aantal pabo's in de regio de taal- en rekentoets naar beneden wordt gebracht. En dat willen wij absoluut niet. Wij willen de beste leraren voor de klas', aldus Lamers.

TAAL- EN REKENTOETS

Met name de laatste uitspraak van Lamers, over de taal- en rekentoets, leidt naar de pabo van de HR. 'Maar dan wel op een onjuiste manier', aldus directeur Fred Feuerstake. 'Bij ons mogen studenten er twee in plaats van één jaar over doen om te slagen voor de verplichte taal- en rekentoets. Het is niet waar dat de toetsen daarmee naar beneden worden bijgesteld. Onze studenten worden op dezelfde stof getoetst en ze hebben hetzelfde aantal kansen als andere pabo-studenten in het land. De aanname dat aan de normen wordt gemorrelt, is gewoon niet correct.'

Bovendien vindt Feuerstake het vreemd dat de RVKO impliciete uitspraken doet over pabo's in de regio, terwijl de basisscholen van de RVKO nauwelijks met andere pabo's dan de Thomas More hebben samengewerkt. 'De RVKO heeft niet veel ervaring met ons. Maar wie naar de feiten kijkt, ziet dat de HR er juist goed voor staat.'

In de Keuzegids 2011 bezetten de Dordste en Rotterdamse vestiging van de HR-pabo de tweede en derde plaats in de ranking van pabo's in het westen van het land. Met scores van 78 en 76 bezetten zij bovendien een (gedeelde) zesde en (gedeelde) achtste plaats op het totale aantal van 49 pabo's.

De HR werkt overigens sinds dit collegejaar op initiatief van de RVKO met de katholieke onderwijskoepel samen. 'Dat doen we in de zogenaamde mannenklas en op zes van hun basisscholen.'

Los van alle discussie over de kwaliteit van pabo's is Feuerstake er sowieso geen voorstander van dat schoolbesturen leerkrachten gaan opleiden. 'Dan krijg je een soort 'u vraagt, wij draaien'. Ik vind dat een hogeschool een kennisinstituut moet zijn en een eigenstandige verantwoordelijkheid heeft. Het lijkt me een stuk verstandiger om de functies 'opleiden' en 'het verzorgen van primair onderwijs' te blijven scheiden.' ■ *Esmé van der Molen*

KORT



CARTOON VAN MEREL DE GRAAF, 3E JAARS ILLUSTRATIE AAN WILLEM DE KOONING ACADEMIE/HR



Op Bal 11 kan je meezingen met Guus Meeuwis en Wolter Kroes, luisteren naar de plaatjes van BNN's Valerio, lachen om Dian Liesker, de halve finalist van Cameretten 2010, en meemaken wie de award wint voor de mooiste billen van studierend Nederland. Het festijn wordt georganiseerd door studenten.net. Niet alleen de mooiste studentenbillen krijgen een prijs, ook *the student of the year* en het tofste studentenhuus worden gekozen. Het evenement vindt op 19 mei plaats in Ahoy plaats. Het goede nieuws is dat Profielen 3x2 kaarten à 35 euro mag weggeven. **WIL JIJ WINNEN**, mail dan waarom jij de kaartjes verdient naar profielen@hro.nl.



Geen langstudeerfraude bij vastgoed & makelaardij

De onderwijsinspectie stelt vast dat de kwaliteit van de langstudeerroute van de HR-opleiding vastgoed & makelaardij voldoende is gewaarborgd. De opleiding probeerde vorig schooljaar langstudeerders te motiveren om af te studeren met een vervangende opdracht voor maximaal drie vakken. Tegelijkertijd kwam bij InHolland de langstudeerfraude aan het licht en kreeg de onderwijsinspectie extra interesse voor alle langstudeertrajecten in Nederland. Maar na een bezoek aan de opleiding constateert de inspectie dat er bij v&m geen sprake is van fraude.

VOOR EEN GOED DOEL VAN PARIJS NAAR ROTTERDAM LOPEN, 520 KILOMETER.

Elk jaar doet er een team van de HR mee met de estafettegroep RoParun, ook dit jaar weer. De hogeschool organiseert bovendien een week die helemaal in het teken staat van de RoParun. Van 16-20 mei worden er sportactiviteiten georganiseerd en geld opgehaald voor kankerbestrijding; het goede doel van de RoParun. Vorig jaar bracht het HR-team €8.888 op, maar daar wil het dit jaar natuurlijk overheen. **ROPARUN: 11-13 JUNI, START IN PARIJS** <http://roparun.hro.nl>

WEG MET DE 10 MINUTEN WISSELTijd

Na een succesvol verzet van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad IS DE 10 MINUTEN WISSELTijd NA ELK COLLEGE-UUR VAN 50 MINUTEN MET INGANG VAN HET NIEUWE STUDIEJAAR VAN DE BAAN.

De definitieve roostertijden van 2011-2012 zijn door het college van bestuur vastgesteld. Er is besloten dat twee van de drie middaglesuren vanaf volgend jaar flexibel als lunchpauze kunnen worden ingepland. Verder is het de bedoeling dat er niet meer dan vier lesuren aaneengesloten worden ingeroosterd. **Zie www.profielen.hro.nl voor het volledige schema.**

LANGSTUDEER-BOETE EEN JAAR UITGESTELD

HET KABINET HEEFT BESLOTEN DAT LANGSTUDEERDERS KOMEND STUDIEJAAR NOG BOETEVRIJ ZIJN. Het voorstel om de boete uit te stellen kwam van de SGP. Zonder deze partij kan het kabinet geen meerderheid halen in de Eerste Kamer. Staatssecretaris van Onderwijs Halbe Zijlstra wilde vanaf komend studiejaar iedere student die meer dan een jaar studieovertraging heeft, 3000 euro extra laten betalen bovenop het reguliere collegegeld.

Excelsior: 'heel blij' met samenwerking HR



Voetbalclub Excelsior Rotterdam en de differentiatie sportmarketing & management van de opleiding commerciële economie werken sinds vorig jaar samen. 'En daar zijn we heel blij mee', geeft Wouter Gudde aan. Naast eerste elftalspeler is Gudde ook commercieel medewerker bij Excelsior en begeleidt hij een stagiair van de Hogeschool Rotterdam die voor de club een maatschappelijk beleidsplan aan het schrijven is. Gudde: 'Als voetbalclub maak je gebruik van allerlei voorzieningen en wil je graag iets terugdoen. Nu al geven we clinics in de wijk, in samenwerking met scholen'. Het beleidsplan moet duidelijk maken in welke projecten Excelsior stapt. **Zo denkt de club aan het opzetten van een Street League, een straatvoetbalcompetitie, waarbij jongeren ook met goed gedrag punten kunnen verdienen.** Gudde: 'Zoiets loopt al bij NAC en Vitesse, een groep studenten onderzoekt de haalbaarheid bij ons.' Een andere groep doet onderzoek naar de interne organisatie van de Kralingse voetbalclub. Excelsior en de HR startten hun samenwerking vorig jaar met een studentenonderzoek naar de vraag hoe de club meer supporters en sponsors zou kunnen trekken. 'Daar is niet veel nieuws uitgekomen', moet Gudde toegeven. Reden waarom dit jaar is besloten tot meer specifieke onderzoeksopdrachten. *Lees ook het interview met Excelsior-aanvoerder en oud-student Ryan Koolwijk op p. 14*



Roze bouwtekeningen

TECHNISCHE OPLEIDINGEN ZIJN NOG STEEDS NIET POPULAIR ONDER MEISJES. Toch kan je techniek zo meisjesachtig maken als je zelf wilt. Met een roze stift een bouwtekening maken of parfum in elkaar knutselen. In april werden op Girlsday op de technische HR-locatie Academieplein allerlei activiteiten georganiseerd om bèta-studies onder de aandacht te brengen bij meiden op de middelbare school. De dag is een Europees initiatief dat ieder jaar in april plaatsvindt.

CIJFERS:

2/3 Tweederde van de vrouwelijke studenten heeft na 5 jaar een hbo-diploma. Bij mannen is dit minder dan de helft.

35,7 procent van het totale HR-budget gaat naar docentensalarissen.

54 procent van de eerstejaars in het hbo is vrouw.

49.000 euro was in 2009 het gemiddelde jaarsalaris van een hoogopgeleide. Laagopgeleiden verdienen 26.000 euro.

100.000 De uitstroom van de zorgarbeidsmarkt zal binnen afzienbare tijd van 50.000 naar 100.000 stijgen.

7.700.000 heeft de HR in 2011 begroot voor lectoraten. In 2009 was dit nog 4 miljoen.

DE HOGESCHOOL HELPT

SOMS HEEFT HET LEVEN EEN ONAANGENAME VERRASSING VOOR JE IN PETTO. Je vader wordt ernstig ziek of je ouders gaan met veel tumult uit elkaar. Het kan ook gebeuren dat je net voor het halen van je diploma een baby krijgt of veel tijd kwijt bent aan je loopbaan als topsporter. Voor studenten die door dit soort bijzondere omstandigheden studievertraging oplopen, is – onder voorwaarden – een financiële ondersteuning mogelijk uit het **Profileringsfonds** van de Hogeschool Rotterdam.

Het kan ook gebeuren dat je laptop crasht en je geen geld hebt om 'm direct te vervangen. De hogeschool biedt in dit soort situaties van 'acute financiële nood' de mogelijkheid om een renteloze lening af te sluiten via het **Noodfonds**.

Verder zijn er tal van private fondsen die kleine doelgroepen financieel ondersteunen. De decanen kunnen je een overzicht geven van deze particuliere weldoeners. Sowieso begint elke aanvraag voor financiële ondersteuning bij je decaan. Hij of zij beoordeelt of je situatie voorgelegd kan worden aan de commissies die de aanvragen beoordelen.

PROFILERINGSFONDS

Doelgroep: Studenten van de Hogeschool Rotterdam die door 'bijzondere omstandigheden' studievertraging oplopen en dit tijdig bij hun decaan hebben gemeld.

Omstandigheden: Ziekte, zwangerschap, functiebeperking, bestuurswerk, topsport, niet-studeerbaar programma, 'excellent' studietraject, bijzondere familieomstandigheden en andere overmachtsituaties.

Wat: Een financiële ondersteuning gebaseerd op je laatst ontvangen studiefinanciering, voor de duur van de studieonderdelen die je niet hebt kunnen uitvoeren. De bijdrage uit het Profileringsfonds is een gift.

> In 2009 kregen 104 studenten van de Hogeschool Rotterdam financiële ondersteuning uit het Profileringsfonds, verdeeld over de categorieën: ziekte (34); bestuursfunctie (4); topsport (5); zwangerschap (9); overig (52 studenten). In totaal werd 189.933 euro uitgekeerd.

NOODFONDS

Doelgroep: Studenten van de Hogeschool Rotterdam.

Omstandigheden: Acute financiële nood die niet structureel van aard is.

Wat: Een renteloze lening die binnen het jaar moet zijn afbetaald.

> In 2010/2011 sloten 110 studenten van de Hogeschool Rotterdam een lening af via het Noodfonds. Dit aantal is in vier jaar tijd met 50 procent gegroeid. De hoogte van de leningen varieerde van 200 tot 1700 euro. In totaal werd voor 145.000 euro aan renteloze leningen verstrekt. ■ *Esmé van der Molen*

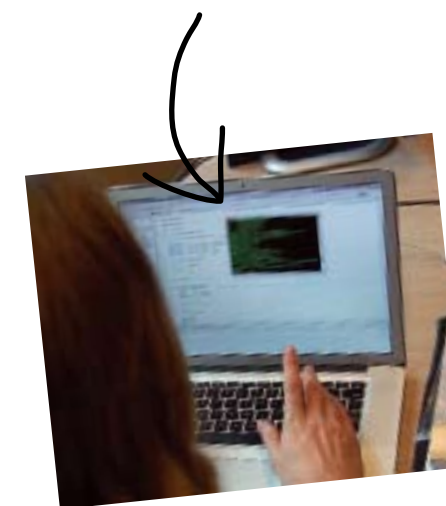
Met dank aan John Beeking (Noodfonds), Karin de Boer (Profileringsfonds) en Simone Huijbregts (decaan Academieplein)

BEELD: MARELLA VAN DE STOLPE

WEES WIJS EN INFORMEER JEZELF over de fondsen die de Hogeschool Rotterdam in het leven heeft geroepen om studenten financieel te helpen als zij door bijzondere omstandigheden in de knel komen.



FOTO'S: OLMO LINTHORST



HET KONIJN LOOPT EN GROEIT IN EEN DAG.

MAAK EEN GAME IN ÉÉN DAG

De Nederlandse game-industrie streek in april een dagje neer op de Hogeschool Rotterdam. Terwijl Microsoft workshops gaf en de vereniging van Nederlandse gamemakers haar strategie besprak, moesten drie groepjes studenten in één dag elk een game in elkaar draaien.

Ongeveer vijftien studenten die – binnen of buiten de HR – een technische of grafische opleiding tot gamemaker volgen, krijgen 's ochtends een opdracht mee: maak een spel waarin verschillende elementen uit bestaande spellen samenkomen. Ter inspiratie krijgen de studenten briefjes waarop staat wat het favoriete spel van verschillende basisschoolkinderen is.

Dat betekent dat er door pure willekeur spellen ontstaan waarin karakters uit Super Mario auto's moeten stelen en dan moet er ook nog iets met het opmaken van Justin Bieberpoppetjes in. Een ander groepje krijgt de opdracht een schattig, vrolijk en gewelddadig schietspelletje te maken.

De groep van Ricardo, die aan het Grafisch Lyceum voor game artist studeert, moet een spelletje maken met vrolijke kleuren waarvan je iets kunt leren. Samen met zijn medestudent Ruby, twee mediatechnologiestudenten en een student animatie aan de kunstacademie, hebben ze besloten een konijn te maken dat fruit eet en daardoor steeds groter wordt – het thema van deze dag is immers groei. 'En aan het eind is het de bedoeling dat je de clown van een

bekende fastfoodketen afmaakt', zegt Ricardo. Tussendoor moet je af en toe even overgeven om weer te krimpen omdat je anders niet door de kleine doorgangen kunt lopen. Erg educatief en het ziet er inderdaad vrolijk uit.

HET BEWEEGT

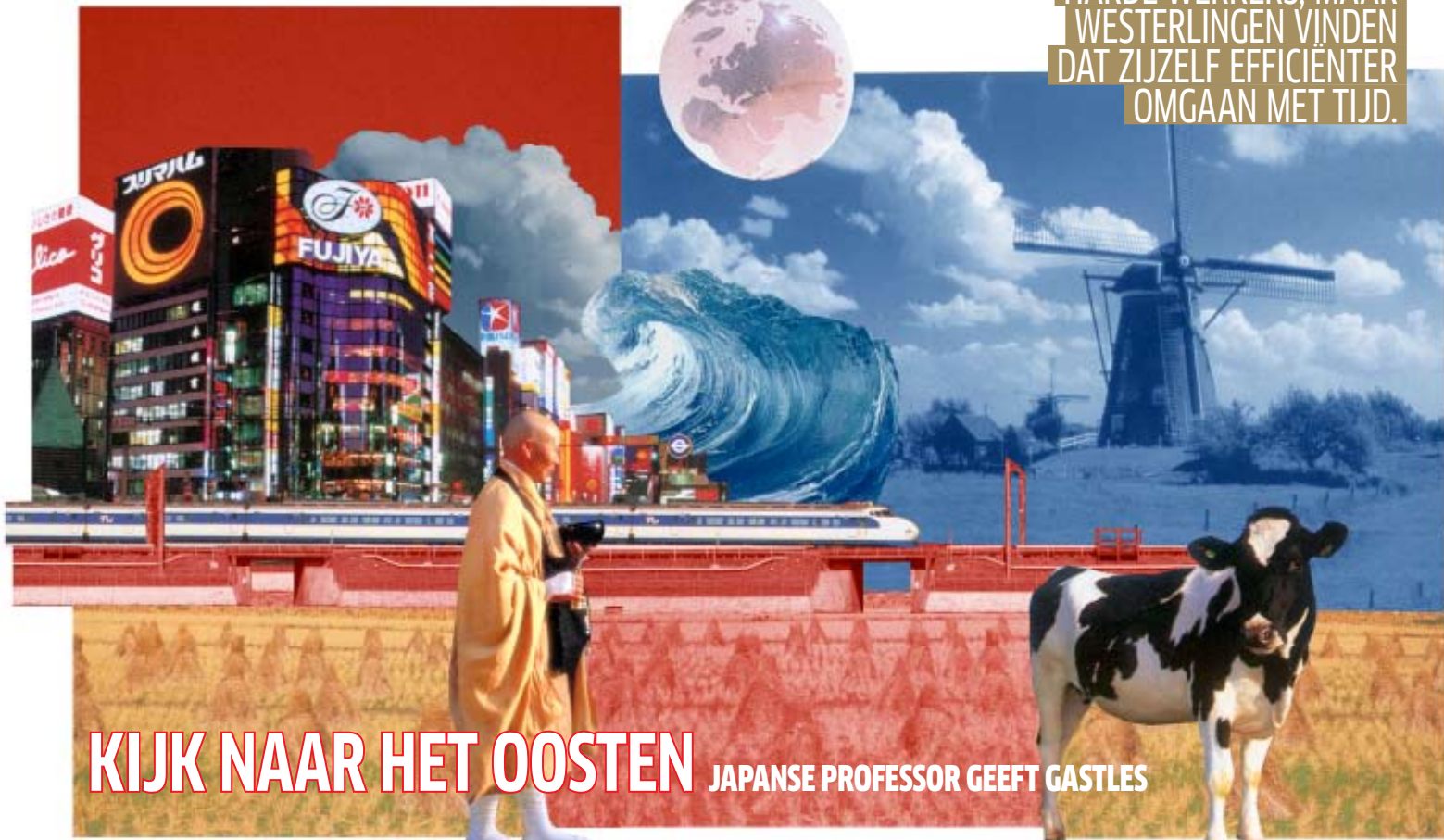
Terwijl Ricardo de achtergrond met bomen en regenbogen tekent en Ruby de kersen en bananen, zitten twee mediatechnologiestudenten druk te programmeren. Zo moet het er in het echt ook uitzien. Maar een spel in één dag, van idee tot speelbaar ding? 'Het is een uitdaging', zegt Ricardo, 'misschien kunnen we aan het eind van de dag een werkend level laten zien.'

Een paar uur later tonen de groepjes aan een zaal vol Nederlandse gamemakers wat ze hebben gepresteerd. De studenten staan er behoorlijk ontspannen bij. Allemaal kunnen ze iets bewegends laten zien. Bij de één is dat een vierkant blokje dat kan schieten, bij de ander twee van kleur veranderende ruimtemonsters die door galactische gaten moet vliegen.

Ook het konijn van Ricardo en zijn groep kan al door een level lopen en wordt ineens gigantisch zodra het op een stukje fruit stuit. Verder dan dat komt het konijn nog niet, maar ze winnen er wel onverwacht een prijs mee: een spelcomputer, te verdelen over de vijf groepsleden. ■ *Olmo Linthorst*

Blader door naar p. 14 om onze grote game-reportage te lezen.

BIJ DE LES



AZIATEN WORDEN BESCHOUWD ALS HARDE WERKERS, MAAR WESTERLINGEN VINDEN DAT ZIJZELF EFFICIENTER OMGAAN MET TIJD.

KIJK NAAR HET OOSTEN JAPANSE PROFESSOR GEEFT GASTLES

Dat plichtsbefef, het 24/7 werken en vooral hoe de Japanners omgaan met de ramp die hun land heeft getroffen. Het is voor Europeanen moeilijk te begrijpen, althans dat denkt de Japanse professor Masato Shinohara die kort na de ramp een gastles gaf op de Kralingse Zoom.

ILLUSTRATIE: ANNET SCHOLTEN

DE STUDENTEN VAN DE OPLEIDING TRADE MANAGEMENT GERICHT OP AZIË zijn verwonderd dat de professor vlak na de ramp in Japan naar Rotterdam is gekomen. **'HOE HEBBEN ZE DAT GEREGELD?'**, vraagt een meisje aan haar klasgenoot die op de tafel staat om een stopcontact te vinden voor zijn laptop.

Nederlanders keken in de berichtgeving over alle rampspoed vol verbazing naar de rustige reacties van de Japanners. Hongerige mensen stonden netjes in de rij voor voedsel, er ontstond geen paniek toen er een meltdown dreigde bij de kerncentrale van Fukushima en een hoogleraar komt gewoon naar de HR om college te geven. Dat is ook precies waar het college *globalised business-culture into a new era* over gaat: de cultuurverschillen tussen oost en west.

'RESPECT FOR THE SENIOR'

Nadat de hoogleraar even kort stilstaat bij de ramp die zijn land meemaakt, stelt hij zichzelf voor aan de hand van foto's. Beeld van de havenstad Shizuoka waar hij woont en een foto van Shinohara op een *Dutch bike* komen voorbij. Bijna alle 'leuke' dingen van het leven doen Japanners met hun collega's, zo blijkt uit zijn verhaal. We zien foto's van de professor met zijn collega's in een karaokebar.

'Iemand doet alsof ie een koe is', zegt hij terwijl hij een foto aanwijst van een groep collega's op een bedrijfsuitje, 'And that's me.' Omdat hij een tijd in Nederland en Groot-Brittannië heeft gewerkt, kan hij de cultuurverschillen goed benoemen. **Een belangrijk verschil zit in 'respect for the senior' en plichtsbefef.** In Nederland heerst een 'gelijkheidscultuur', terwijl Japanners heel beleefd zijn tegen iedereen die ouder is of een hogere functie heeft: 'Als wij iemand ontmoeten tegen wie we opkijken, durven we hem of haar niet zomaar aan te spreken. We beginnen pas met een gesprek als de ander het initiatief neemt.'

De westerse manier van werken is volgens de hoogleraar nog steeds de 'global standard'. Maar wat wereldwijd wordt beschouwd als de standaard, kan in het oosten heel anders worden ervaren. Zo worden de Aziaten weliswaar gezien als harde werkers, maar vinden westerlingen dat zijzelf efficiënter omgaan met tijd. Volgens Shinohara is het belangrijk dat **Europeanen de Aziaten beter gaan begrijpen, omdat Azië hard op weg is 'the world economic centre' te worden.**

En met deze *wake-up call* verlaten de studenten de collegezaal. Shinohara wacht de reis terug naar zijn getroffen thuisland.

█ *Else Nugteren*



ILLUSTRATIE: PUCK KOPER

OVERVOLLE BOODSCHAPPENTAS VS BIO-BROODJE

Onder jongeren is duurzaam leven nog niet zo (bio)logisch. Daarom vroegen de juryleden van de Van Hulzen PR Talentenprijs studenten communicatie om het imago van biologische voeding te verhippen. Een groepje communicatiestudenten van de HR, bureau LEVI, haalde de finale.

'JONGEREN DENKEN BIJ DE WOORDEN DUURZAAM OF BIOLOGISCH NOG STEEDS AAN GEITENWOLLENSOKKEN. Daar moeten we van af', vertelt Judith Bos van bureau LEVI. Het was een verrassing voor de groep dat ze in de finale staan van de *Van Hulzen PR Talentenprijs*. **'Het bedenken van dit concept was gewoon een schoolopdracht.** De twee beste ideeën uit onze klas werden naar Van Hulzen opgestuurd. Het is al leuk als je daar bij zit. En dan is het natuurlijk helemaal mooi als je ook nog in de finale terechtkomt. In de communicatiewereld wordt de prijs gewaardeerd. Dat staat goed op je cv.'

(BIO)LOGISCH/ONLOGISCH?

Samen met haar klasgenoten Amanda van den Bos, Elin de Jong en John Lagerwerf heeft Judith een online-platform ontwikkeld. Op die website kunnen jongeren zelf filmpjes gaan posten à la de reclame van de landmacht waarin aankomende soldaten geschikt of ongeschikt bevonden worden. In de versie van LEVI krijgt iemand het stempel: (bio)logisch of onlogisch. 'Als voorbeeld willen we zelf een filmpje maken dat zich afspeelt in een parkeergarage. Er loopt een vrouw met overvolle boodschappentassen naar haar auto en ergens in een hoekje zit een zwerver met een bio-brood-

je. Dan komt er een groep mannen de parkeergarage binnen. Ze kiezen ervoor om het broodje van zwerver te stelen in plaats van de overvolle tassen van de vrouw. De overvallers krijgen het stempel: (bio)logisch. En dan filmen we dat een beetje in de stijl van de film *New Kids*, dat spreekt de doelgroep aan.' Ook werkt het volgens Judith goed om jongeren zelf filmpjes te laten maken met hun telefoons. Of bureau LEVI tijdens de finale op 28 april in de prijzen is gevallen, was tijdens het schrijven van dit artikel nog niet bekend. Ben je benieuwd? Kijk dan op www.profielen.hro.nl voor de uitslag. █ *Else Nugteren*

Van Hulzen PR Talentenprijs

- Van Hulzen is een communicatiebureau en bestaat al 60 jaar.
- De prijs wordt dit jaar voor de 16e keer uitgereikt. In 2010 zijn zowel de eerste als de tweede prijs door HR-studenten gewonnen.
- Dit jaar hebben tien communicatieopleidingen concepten ingestuurd.
- De winnaars gaan naar huis met 1.500 euro en mogen zich dit jaar PR-talent van Nederland noemen.

STEEDS MEER STUDENTEN BEWEGEN ZICH OP SOCIAL MEDIA-PLATFORMS ALS TWITTER EN FACEBOOK. ZE LUCHTEN ER HUN HART, OOK OVER ZAKEN WAAR ZE VAN BALEN OP DE HOGESCHOOL ROTTERDAM. HOE REAGEERT DE HR HIEROP?

#HROFAIL #HROSUCCESES

EEN DOCENT DIE SLECHT LESGEEFT, EEN LES DIE INEENS UITVALT OF COMPUTERS DIE HET NIET DOEN. Ook op de Hogeschool Rotterdam gaat er weleens wat fout. Vroeger klaagde je daarover 'op het schoolplein', tegenwoordig worden klachten via onder andere Twitter het wereldwijde web opgestuurd. Uitlatingen via social media worden op de HR wel in de gaten gehouden. Beleid is er echter nog niet. 'WAAAH wat heeft school toch een KUTserver. dat klote ding ligt er altijd uit #HROFAIL!' In niet mis te verstane bewoordingen gooit Robert, student mediatechnologie, zijn frustraties op Twitter. 'Het moest er gewoon even uit', laat hij twee dagen later weten. 'Ik moest voor school een opdracht aanpassen maar toen lag de server er weer eens uit. Erg vervelend.' Een reactie van een docent of een andere medewerker van de HR bleef uit, vertelt Robert die met zijn klacht ook zelf geen direct contact zocht met een medewerker.

webcare

'Wij hebben er als HR Services geen officieel beleid op. Servicedeskmedewerkers hoeven de social media dus niet voortdurend in de gaten te houden', vertelt Caspar Ewals van HR Services. 'We doen dat wel op individuele basis. Als ik via #HROFAIL bijvoorbeeld een klacht tegenkom over N@tschool, waar ik verantwoordelijk voor ben, geef ik het door.' Klachten over roosters geeft een collega van hem door, weet Ewals. 'Maar wat er vervolgens mee gebeurt, weten we meestal niet. Dat hangt ook weer af van het individu.' Steeds meer grote bedrijven hebben tegenwoordig medewerkers in dienst die voortdurend in de gaten houden wat er over het bedrijf op onder andere Twitter en Facebook wordt geschreven. Via deze 'webcare' wordt er gereageerd op klachten, met als doel die klachten op te lossen maar vooral ook om grote reputatieschade te voorkomen. Denk alleen maar aan de Twitter-actie van Youp van 't Hek, afgelopen najaar.

'De kracht van social media, vooral Twitter, is groot', weet ook Ewals. 'Een negatief bericht kan heel snel door studenten worden doorgetwitterd.' Beleid is dan ook gewenst. Ewals: 'Uiteraard moet je ook iets met positieve berichten doen. Retweeten! Wie weet waar het terecht komt.'

Ewals vindt dat de afdeling communicatie bij het omgaan met social media een rol zou moeten spelen. Bij communicatie vinden ze dat zelf ook. 'Het onderwerp social media gaat de hele hogeschool aan maar de uitingen over de HR worden zeker door ons gevolgd', geeft Arno Veugelers van de afdeling communicatie aan. 'Daarbij is het de kunst om onderscheid te maken tussen de serieuze en minder serieuze klachten. Stel dat je op Twitter meerdere berichten tegenkomt over een reling op de HR die kapot is en tot gevaarlijke situaties kan leiden, dan geef je dat uiteraard door. Onze afdeling kan klachten signaleren en melden maar het oplossen ligt uiteindelijk bij de betreffende opleiding of dienst. Een hogeschoolbreed webcareteam is er nog niet; we zijn wel aan het bekijken hoe we daar capaciteit voor kunnen krijgen.'

protocol

Klachten worden dus wel in de gaten gehouden, maakt ook Veugelers collega en HR-persvoorlichter Carmen Mo Ajok duidelijk. 'Maar over een periode van een aantal maanden zijn er slechts drie gevallen geweest waarbij de klacht zodanig was dat die aan het betreffende instituut is doorgespeeld. In deze gevallen zijn we ook nagegaan of de klacht serieus is opgepakt. Dat was inderdaad het geval.' De afdeling communicatie heeft onlangs overigens een protocol opgesteld waarin staat hoe medewerkers van de HR zich kunnen bewegen op social media. Daarin wordt aangegeven dat postings meestal openbaar zijn, kunnen worden opgezocht en een eigen leven kunnen gaan leiden. Bovenal moet het protocol duidelijk maken dat we ook op social media respectvol met elkaar omgaan, geeft Mo Ajok aan. Het protocol past in het social media-beleid

#HROFAIL HEEFT 270 VOLGERS.

dat communicatie stap voor stap aan het maken is. 'Dat doen we om de communicatie met onze doelgroepen te verbeteren. Op alle fronten zijn we ermee bezig, ieder vanuit zijn eigen specialisme: van recruitment tot pr, van interne communicatie tot studentenwerving.'

Via social media komt communicatie, net als de redactie van *Profielen*, overigens ook op het spoor van leuk nieuws, bijvoorbeeld over projecten waar studenten mee bezig zijn. Retweeten doet de afdeling nog niet vaak, maar zo'n project kan bijvoorbeeld wel in een nieuwsbrief komen voor decanen van middelbare scholen.

#HROFAIL ontstaan als studieopdracht

Terug naar de #HROFAIL-bot waar Twitteraars hun ongenoegen spuien over zaken die in hun ogen mis gaan op de HR. In het onderzoek voor dit artikel bleek deze bot te zijn ontstaan als studieopdracht. De bedenker en maker is een derdejaars student mediatechnologie die anoniem wil blijven: 'De term 'hrofail' werd al gebruikt toen de bot er nog niet was', vertelt de student. '#HROFAIL is ontstaan omdat we op school een opdracht kregen om een bot te maken. De geautomatiseerde bot haalt één keer in het half uur alle tweets op waarin #HROFAIL staat', legt de student uit.

'Weinig mensen weten dat ik erachter zit, maar een aantal docenten heeft wel een vermoeden. Dat bleek toen er een keer subtiel in mijn richting werd opgemerkt dat er ook een #HROSUCCESES zou moeten komen. Die hebben we inmiddels gemaakt.'

De bedenker houdt zijn bot in de gaten en ziet dat lang niet alle 'fails' ook echt aan de Hogeschool Rotterdam te wijten zijn. 'En omdat we veel volgers hebben, momenteel zo'n 270, wordt #HROFAIL zelfs gebruikt als reclamemiddel, bijvoorbeeld bij een verzoek om een enquête in te vullen.' 'Echte' klachten die vaak terugkomen gaan over roosters en cijfers die lang op zich laten wachten.

De klachten zelf doorgeven doet de initiator niet en of er naar aanleiding van de #HROFAIL iets met de klachten wordt gedaan is hem niet bekend. Wel denkt hij dat de bot nuttig is voor de HR. 'Het is een goede bron van informatie. En bij veel klachten over een onderwerp, bijvoorbeeld de roosters, kun je daar best een conclusie uit trekken.'

Bij de afdeling communicatie is men blij met het bestaan van #HROFAIL. 'Het is een cadeautje', laat communicatieadviseur Mark van Dongen weten. 'Het is een bot waar alles bij elkaar staat waar iets aan te verbeteren valt. Bedankt zou ik zeggen.' □ *Jos van Nierop*

COLUMN JURGEN VAN RAAK

FOTO: LEVIEN WILLEMSE



Het Halbe Effect

IK SCHRIJF DEZE COLUMN MET DORST. Of eigenlijk met trek in bier. Dat komt door die naam: Halbe. Want hoewel die bij de meeste mensen vooral weerstand oproept, loopt bij mij het water in de mond. Laat me dat laatste uitleggen, dan kom ik daarna terug op de weerstand van anderen. In het Duits is een 'Halbe' een halve liter bier en daar denk ik dus steeds aan – zeker met mooi lenteweer – als onze staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) ter sprake komt. Er zijn niet veel politici die deze uitwerking op mij hebben. Er zijn er wél veel die weerstand opwekken, maar momenteel spant Halbe de kroon. Net zoals al zijn voorgangers eigenlijk. Ik heb trouwens echt even moeten googlen wie ook al weer de huidige minister van OCW is. Zolang als ik me kan herinneren, liggen de ministers en/of staatssecretarissen van Onderwijs onder vuur. In den beginne was er namelijk helemaal geen studiefinanciering. Dat moest veranderen. Toen die er wel kwam, en het collegegeld daardoor omhoog ging, was 't ook niet goed. Bovendien was de thuiswonendenbeurs 'slechts een fooi' en de uitwonendenbeurs 'helemaal belachelijk laag'. Toen de OV-kaart werd ingevoerd ging men de straat op, want die maakte de beurzen nog lager. Recentelijk was de wijziging naar de ba(chelor)ma(ster)-structuur op hogescholen reden tot ontevredenheid en zo kunnen we nog wel even doorgaan. De basisvorming of de profielen in het middelbaar onderwijs, bijvoorbeeld. Geen enkele maatregel is volgens mij ooit positief ontvangen. Het is een beetje als met het weer; de herfst is te nat, de winter te koud maar de Elfstedentocht is alweer jaren geleden, de lente laat te lang op zich wachten en in de zomer is het wel érg warm. Halbe moet zich gerealiseerd hebben dat hij het, vanuit historisch perspectief, eigenlijk nooit goed kan doen. Dus dan maar echt rigoureuus, moet hij haast wel gedacht hebben. En hoewel zijn langstudeerdersboete (mijn inzending voor Woord van het Jaar 2011) nog niet eens tot wet gepromoveerd is, nemen hogescholen, instituten en opleidingen al wel maatregelen. Compensatieregelen, die eigenlijk sowieso niet uit te leggen waren, worden afgeschaft. Kwalitatieve BSA-regelingen (waarom hadden we die eigenlijk?) verdwijnen. En de propedeuse wordt dus eindelijk écht selecterend. Kortom, de lat gaat omhoog! Maar hadden we dat zelf niet eerder kunnen (of moeten) bedenken?!

Jurgen van Raak is docent Engels bij CMI, Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie.

'UITERAARD MOET JE OOK IETS MET POSITIEVE BERICHTEN DOEN. RETWEETEN!'

ALL IN THE GAME

Gamen is voor velen een favoriete tijdsbesteding. Waarom zou je de velden ingaan als je thuis op de bank een **maffiabaas**, **voetballer** of **sf-personage** kunt zijn?

Profielen speurde op de HR naar gamers die het nuttige (studie) met het aangename (gamen) combineren: **een gamedesigner i.o., een mediatechnoloog i.o. en een mwd'er die games 'leerzaam' vindt.**

'HET LEVEN IS
UITEINDELIJK
OOK MAAR EEN
SOORT GAME.'

DE GAMER

GAME TOP 3:

1. Fifa 11
2. Call of Duty: Black Ops
3. Maffia II

HOE VAAK:

Zeven tot vijftien uur per week

VERSLAafd:

Nee



De bediening van zijn spelcomputer sneuvelt nogal eens, vertelt Yentl van Heest. 'Zo'n spel kan ook verschrikkelijk frustrerend zijn.'

'Soms, na een stressdag, snak je ernaar een spel als Maffia te kunnen spelen. Daarmee kun je echt even uit de drukke wereld stappen. Vergelijk het met yoga. Op het moment dat je de controller vast hebt, vallen de zorgen van je af. Je moet nu even focussen op je personage in het spel. Alsof je een ontspannende film opzet.

'Ik speel games voor mijn plezier, als tijdvullerij. Voor als er niets op tv is, alhoewel de tv wel het huis uit had gekund als ik er niet ook op zou gamen.

'Games zijn leerzaam. Dat is denk ik onderbelicht. Fifa bestaat bijvoorbeeld niet alleen uit het spelen van voetbalwedstrijden – een soort supersnelle schaakpartijen – maar je moet ook je eigen team managen, inclusief het aankoopbeleid. Daar leer je echt managementskills van. Als ik later in het maatschappelijk werk zit, zal ik sommige mensen aanraden te gaan gamen. Het is ontspanning voor wie in de stress zit, maar mensen met schulden kunnen er ook van leren. Wat dat betreft bestaat er denk ik een verkeerd beeld van computerspellen. **Er komt een tijd dat je je managementervaring uit een game op je cv kunt zetten.** Het leven is uiteindelijk ook maar een soort game. Net als in het spel probeer je in het leven het hoogst mogelijke te halen. Je begint, je wordt iets en je gaat dood. En in een game kun je dan weer opnieuw beginnen.'

YENTI VAN HEEST (21)

Opleiding: eerstejaars maatschappelijk werk en dienstverlening

MAFFIA II

'IK HOUD VAN
REALISTISCHE
GAMES.'

DE DESIGNER

GAME TOP 3:

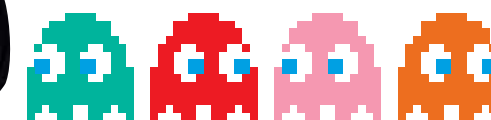
1. Fifa 11
2. Mafia II
3. Crysis 2/Call of Duty: Black Ops

HOE VAAK:

Tegenwoordig 2 of 3 dagen in de week, 1 of 2 uur per dag

VERSLAAFD:

Nee



'Ik kan heel enthousiast worden van nieuwe games, maar verslaafd ben ik niet. Het werk gaat altijd voor.' Ralf is continu met games bezig, maar de meeste tijd besteedt hij aan het ontwerpen van een game. 'Als ik een game speel zoals *Mafia 2*, dan gaat het me niet zo zeer om het spelelement.

Ik ben vooral bezig met kijken hoe alles eruitziet. Ik let dan op alle details, zelfs de kleinste bordjes aan de muur bekijk ik aandachtig. Zelf ben ik me tijdens mijn studie animatie gaan focussen op gamedesign. Dat betekent dat ik me bezighoud met de omgeving waarin de personages rondlopen. Zo heb ik voor mijn minor in het derde jaar een spel gemaakt dat zich afspeelde op de academie. Ik heb het gebouw zo gedetailleerd mogelijk nagemaakt. Zelfs de bakken van Profielen en hier en daar wat losslingerende exemplaren heb ik erin verwerkt. Mijn stage heb ik gedaan bij V-step: een bedrijf dat *serious games* maakt. Daar heb ik meegewerkt aan trainingssoftware voor beveiligers in opleiding, waarin ze bijvoorbeeld tasjesdieven of ander gevaar moeten kunnen herkennen en daarop moeten kunnen anticiperen. Nu ben ik druk met mijn afstudeerproject. De speler kan door middel van tijdreizen de tijd beïnvloeden en veranderen, door keuzes te maken in het verleden. Het ontwerpen van het design en het maken van de animatie kosten veel tijd. **Er blijft nog maar weinig tijd over om zelf te spelen.** Ik heb *Crysis 2* en *Black Ops* wel genoemd als favoriet, maar ik ben er nog niet eens aan toegekomen om ze te spelen. Ik houd van realistische games; een sciencefictionspel als *Halo*, daar kan ik niks mee.'

RALF BAMBERG (21)

Opleiding: vierdejaars WDKA animatie

ROBIN KRUIJT (18)

Opleiding: tweedejaars mediatechnologie

**'TIJDENS HET TESTEN
VAN HALO 2 VOND
IK EEN FOUT.'**

DE ONTWIKKELAAR

GAME TOP 3:

1. Halo
2. Super Meat Boy
3. Minecraft

HOE VAAK:

In een drukke week 4 à 5 uur, in een rustige periode dagelijks een paar uur

VERSLAAFD:

Nee



'Ik zie mezelf geen games maken als ik veertig word', dacht Robin toen hij aan zijn studie mediatechnologie begon. Dat is nu wel anders. Hij wil van zijn hobby zijn werk maken. 'Het brein achter de vijand bepaalt of een spel goed is. Het moet niet zo zijn dat je als speler ontdekt hoe je tegenstander – de computer – werkt. Soms heb je in een game meteen door hoe de vijand op je reageert; je ziet bijvoorbeeld dat hij naar rechts gaat als jijzelf naar links gaat. Dan is er niks meer aan. **Het moet wel slim in elkaar zitten.** Op dit moment ben ik met mijn klasgenoot Thom van Ledden een spel aan het ontwikkelen waarin we proberen de speler te slim af te zijn. In de game ben je een dief die moet vluchten voor de vijand. Het bijzondere aan ons project is dat wij geen spel ontwikkelen voor de Xbox of Windows, maar voor

de PSP (PlayStationPortable). Over de manier waarop dit geprogrammeerd moet worden is heel weinig bekend, juist daarom is het een uitdaging. **Het is ook leuk dat we moeten werken met de computertaal C++.** Veel gameontwikkeling-bedrijven nemen je alleen aan als je verschillende computertalen kent. Voor het bedrijf waar ik stage wil gaan lopen, kan ik C++ goed gebruiken. Als ik zelf een game speel, zie ik weleens slordigheden, bijvoorbeeld een doos door een muur. Ik zit ook in de beta (ontwikkelomgeving - red.) van sommige games. Tijdens het testen van Halo 2 vond ik een fout. Ik kwam erachter dat je in een level door de muur kon schieten, terwijl diezelfde muur je wel beschermd tegen de vijand. Dat heb ik in mijn review gezet en het is er in de definitieve versie uitgehaald. **Het is heel tof dat ik medeverantwoordelijk ben voor het eindresultaat van zo'n populaire game.'**



WIE: Susan Frampton, medisch antropoloog en voorzitter van stichting Planetree
WAT: Planetree adviseert wereldwijd ziekenhuizen over patiëntgerichte zorg. Ziekenhuizen die het langere tijd goed doen, mogen het Planetree-label voeren. In Europa was het Flevoziekenhuis in Almere de eerste.

Wie met Amerikaanse ogen naar Nederland kijkt, ziet een zorgsysteem waaraan de patiënt volledig ondergeschikt is. **Zorginstellingen hoeven in Nederland namelijk niet naar hun klanten te luisteren.** Medisch antropoloog Susan Frampton, Amerikaanse en oprichter van Planetree, vindt dat het anders moet.

Competitie helpt de zorg vooruit

VOORBEELDEN ZIJN ER ZAT. ARTSEN EN VERPLEEGKUNDIGEN DIE OVER EEN PATIËNT PRATEN WAAR DIE PERSOON BIJ LIGT, lelijke en sfeerloze kamers, heel beperkte bezoeken juist op het moment dat je je familie hard nodig hebt, mensen die in en uit je kamer lopen zonder zich voor te stellen en testen die worden afgenomen zonder dat je weet waarvoor. ‘Medisch gezien is het misschien hartstikke goed wat er in de ziekenhuizen gebeurt’, zegt Susan Frampton, ‘maar als mens voelt het onpersoonlijk. Ik voel me alleen maar slechter als ik in een ziekenhuis ben.’

In maart haalde het Rotterdamse academische ziekenhuis Erasmus MC Susan Frampton naar Nederland. De Hogeschool Rotterdam maakte van haar komst gebruik om een klein symposium om haar heen te organiseren over mensgerichte zorg. Frampton is voorzitter van de Amerikaanse vereniging Planetree die over de hele wereld ziekenhuizen en overheden adviseert over dat onderwerp.

JE ZOU DENKEN DAT DOKTERS EN VERPLEEGKUNDIGEN DE KLOK ROND BEZIG ZIJN OM HUN PATIËNTEN CENTRAAL TE STELLEN... ‘Ik denk dat iedereen met de beste intenties werkt. Maar er is een blinde vlek in de zorg. Zorgprofessionals zijn behoorlijk technisch opgeleid en dat schept een zekere afstand tussen de professional en de patiënt. Ik denk dat professionals daardoor ook niet altijd meer in staat zijn om zaken echt vanuit de patiënt te bekijken. Professionals weten het waarschijnlijk het beste als het de techniek betreft, maar als het gaat om wat patiënten als mens nodig hebben, moet je ze dat zelf vragen. Neem bijvoorbeeld het zie-

kenhuisjasje dat aan de achterkant open is. Voor de dokters en verpleegkundigen is het handig dat ze overal makkelijk bij kunnen. Maar als patiënt weet je niet wat anderen allemaal van je zien, erg gênant.’

WAT Zouden ziekenhuizen anders moeten doen?

‘Het gaat erom dat je vraagt wat patiënten willen, dat je naar ze luistert en dat je op basis van hun antwoorden handelt. Dat betekent ook dat je de verpleegkundige bij de zorg betreft. Die staan aan het bed en horen wat een patiënt wil. Maar meestal wordt hen niets gevraagd.’

‘LAAT PATIËNTEN HUN EIGEN MEDISCH DOSSIER CONTROLEREN. HET KOST NIKS EN HET KAN FOUTEN VOORKOMEN.’

IN NEDERLAND MOETEN ZIEKENHUIZEN JUIST EFFICIËNTER GAAN WERKEN OMDAT DE ZORG TE DUUR WORDT. BOTST DAT MET UW VISIE?

‘Nee, en dat weet ik omdat we al heel veel organisaties hebben geholpen om patiëntgericht te werken. Dat hebben ze kostenneutraal gedaan. Het kost natuurlijk geld om je ziekenhuis er fysiek beter uit te laten zien, met eenpersoonkamers en ruimte voor de familie, maar investeren moet je toch. Dan kun je net zo goed een mooie kleur verf kiezen of een zachte vloer die ook geluid absorbeert. Bovendien is er veel bewijs dat de opname in patiëntgerichte ziekenhuizen

korter is en dat medicijngebruik omlaag kan, vooral pijnstillers.

‘Een ander voorbeeld is patiëntveiligheid. Er wordt veel tijd, energie en geld gestoken in het veiliger maken van ziekenhuizen. Een patiëntgericht idee om veiligheid te vergroten is een open medisch dossier. Nodig patiënten en hun familie uit om hun eigen medisch dossier te lezen en laat hen de informatie controleren. Dan kunnen ze zien of een allergie of de juiste medicijnen in het dossier staan. Het kost niets en het kan veel medische fouten voorkomen.’

PLANETREE IS EEN AMERIKAANSE VERENIGING, MAAR NEDERLAND WAS DE EERSTE DIE EEN INTERNATIONALE AFDELING VAN PLANETREE HAD. HOE KOMT HET DAT NEDERLAND ER ZO SNEL BIJ IS?

‘Nederland heeft een van de beste zorgsystemen ter wereld. Ik denk dat Nederlanders voorop willen lopen in het denken over zorg. En je kunt alleen de beste zorg ter wereld bieden als je kijkt naar kwaliteit, veiligheid én patiëntgerichtheid. ‘In de VS zijn we daar nog verder in, maar dat komt omdat onze ziekenhuizen moeten concurreren. In Nederland gebeurt dat nu ook steeds meer. Ziekenhuizen moeten gaan luisteren naar hun klanten. In iedere andere bedrijfstak wisten ze dat al lang, maar de zorgsector leert langzaam. Dat komt omdat iemand die ziek is naar een ziekenhuis moet. En in welke andere bedrijfstak moet iemand jouw product kopen? Door dat kleine beetje competitie zie je de zorgsector nu al veranderen.’

■ Olmo Linthorst

Lees ook het artikel Aldi- en Prada-zorg op pag. 26



MEELOPEN MET DOE-ROTTERDAM

Er zijn niet veel studenten die iedere dag van negen tot vijf op kantoor zitten. Zes tweedejaars small business en retail management wel. Ze zijn fulltime aan het werk om de small businessonderneming DOE-Rotterdam te runnen.

10.30 uur

‘Al deze muren waren rood toen we hier kwamen’, vertelt officemanager Madhawi terwijl ze koffie zet. Samen met haar studiegenoten heeft ze DOE-Rotterdam vanuit het niets opgezet. Van het opknappen van het kantoorpand in Rotterdam-Zuid tot aan het opleiden mbo’ers en natuurlijk het verkopen van hun product: de placemat. Verschillende horecagelegenheden in Rotterdam hebben de placemat van DOE gekocht. Drie studenten van het Grafisch Lyceum zijn vandaag bezig met het ontwerpen van de nieuwe placemats. De begeleiders van de junior-onderneming, Evert en Joris van Eijndhoven, wandelen het pand binnen voor de maandagochtendvergadering. De twee broers zijn eigenaar van bedrijf Breijnz BV dat van ideeën ondernemingen maakt. Ze hebben de studenten begeleid met het opstarten van DOE-Rotterdam. De vergaderleider en algemeen directeur van vandaag is student Ebo. Hij legt de door hem uitgewerkte aandachtspunten op tafel. ‘Laten we gaan vergaderen’, roept hij, ‘Ik heb om twee uur weer een afspraak.’

11.15 uur

Alleen Joris is bij Ebo aangeschoven. ‘Je moet gewoon even roepen dat we het gaan hebben over de beloningstructuren’, roept Joris. Toch duurt het even voordat iedereen zit. ‘Hoe gaan we volgend jaar verder?’, is het eerste punt van discussie. Joris en Evert geven aan dat ze met alle zes oprichters van DOE-Rotterdam verder willen, maar de tweedejaars studenten moeten in hun derde jaar ook andere stages gaan lopen. Joris vindt verder dat de omzet snel verdubbeld moet worden. Steven, DOE’s financiële man, denkt dat er subsidie moet komen om het bedrijf rendabel te houden. ‘Salesjongen’



FOTO: ESLE NUGTEREN

Ugur heeft het idee dat hij ‘een wedstrijd moet winnen met een auto die niet rijdt’ en er vaak alleen voor staat. Dit levert een scherpe discussie op, want de anderen willen dat Ugur het eerder aangeeft als er iets misgaat. Daarna lijkt iedereen opgelucht. Joris sluit de twee uur durende vergadering dan ook af met de woorden: ‘Bedankt voor deze felle discussies, dat houdt je scherp.’

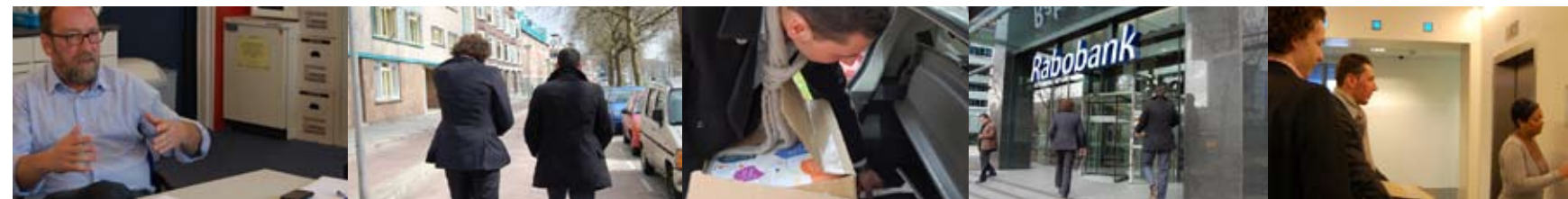
13.00 uur

Ugur moet een doos placemats naar de Rabobank op de Blaak brengen. Deze placemats zijn speciaal voor de bank ontworpen. De doos met tweeduizend exemplaren is zwaar, dus gelukkig kan Ugur een auto lenen. Steven helpt hem sjouwen en gaat achterin de auto zitten. Op een ingewikkelde manier klimt hij via de bestuurdersstoel op de achterbank. Dan komt hij erachter dat de auto vier deuren heeft. Lachend rijden de twee richting de Rabobank.

13.30 uur

Bij de Rabobank worden de placemats enthousiast in ontvangst genomen. Symbolisch overhandigt Ugur één placemat aan een vertegenwoordiger van de Rabobank. Vanaf morgen zal het personeel op de Blaak van een DOE-placemat eten. ■ Else Nugteren

DOE-Rotterdam is begonnen als stagebedrijf, maar wegens succes voortgezet als een small businessonderneming. Studenten van verschillende HR-opleidingen richten elk jaar kleine ondernemingen op in het kader van een schoolopdracht. Na de projectperiode worden de bedrijven geliquideerd, maar sommigen krijgen een herstart.



RYAN KOOLWIJK
EXCELSIOR-AANVOERDER

INTERVIEW

**NIET ALLEEN INTELLIGENT
OP DE GRASMAT**

*Dit seizoen speelde middenvelder **RYAN KOOLWIJK** zich in de kijker bij de Kralingse voetbalclub Excelsior. Door zijn rust, spelinzicht en trefzekerheid schopte hij het tot aanvoerder. Maar Koolwijk is niet alleen intelligent op de grasmatt. Afgelopen oktober studeerde hij af aan de Randstad Topsportacademie.*

KOOLWIJK

Tekst **Esmé van der Molen** Fotografie **Frank Hanswijk**

'SOMS HOOR JE AANVOERDERS HUN ELFTAL OPPEPPEN MET EEN HOOP GESCHREEUW EN HILARISCH GEDOE. ZO BEN IK NIET.'



OP KOUSENVOETEN LOOPT EEN SPELER HET SPELERSHOME VAN EXCELSIOR BINNEN. De training is net achter de rug. Er staan kannen smoothies voor de spelers klaar en de tafel is gedekt voor de lunch van de staf. Een andere speler wandelt in zijn boxershort naar binnen en uit de kleedkamer klinkt gelach. Het is gezellig bij Excelsior. Ontspannen. Dat het nu vrijdag is en aanstaande zondag de thuiswedstrijd tegen FC Twente op de agenda staat, doet niks af aan de gemoedelijke sfeer.

Aanvoerder en middenvelder Ryan Koolwijk meldt zich voor het interview. Excelsior doet sinds dit seizoen weer mee in de eredivisie en een van de uitblinkers van het jonge elftal is middenvelder Koolwijk. Hij is samen met Jordy Clasie de vaste nemer van corners en vrije trappen en staat vaak aan de basis van doelpunten. Bovendien miste hij dit seizoen nog geen enkele wedstrijd.

Na een flitsend begin in de eredivisie keerde het momentum van Excelsior al in de herfst. Met name bij uitwedstrijden kon de ploeg geen punten halen. Op het moment dat *Profielen* Ryan Koolwijk spreekt, staat zijn ploeg zestiende op de ranglijst. Als Excelsior niet meer stijgt, dan zal het zijn plaats in de eredivisie moeten verdedigen in de nacompetitie. Degradatie naar de Jupiler League is niet ondenkbaar.

'We begonnen heel goed, maar de resultaten werden al snel minder', vertelt Ryan Koolwijk in het spelershome. 'Excelsior is een kleine club in het betaald voetbal. Ik geloof dat we de kleinste begroting van de eredivisie hebben. We hebben een heel jonge groep die nauwelijks eredivisie-ervaring heeft. Dan moet je niet raar opkijken dat we de resultaten van het begin niet hebben kunnen vasthouden. Natuurlijk willen we ons het liefst rechtstreeks handhaven in de eredivisie, maar anders zetten we alles op alles in de nacompetitie.'

IN HOEVERRE WORDT SUCCES IN HET VOETBAL BEPAALD DOOR MOTIVATIE EN MENTALE KRACHT?

'Voor een heel groot deel. Ik heb met supergoede voetballers gespeeld, maar de meeste van hen zijn niet verder gekomen dan het amateurvoetbal. Om de top te halen moet je mentaal sterk zijn. Je moet weerbaar zijn, tegenslagen kunnen incasseren. De een kan dat beter dan de ander.'

IS ER EEN MENTALE VERKLARING VOOR HET FEIT DAT JULLIE BIJNA ALTIJD VERLIEZEN ALS JULLIE UIT SPELEN? HEBBEN JULLIE EEN CALIMERO-COMPLEX OMDAT JULLIE NOG MAAR NET UIT DE JUPILER LEAGUE ZIJN GEKLOMMEN.

'Nee hoor, we hebben geen Calimero-complex. Waar het wel aan ligt, is moeilijk te zeggen. Als je thuis speelt, heb je je vaste rituelen voorafgaand aan de wedstrijd. Speel je uit, dan is dat lastiger. Sowieso heb je een busreis, vaak van een paar uur. Zelf heb ik niet zoveel rituelen voor de wedstrijd, maar ik moet wel de knop kunnen omzetten. Sommige jongens pokeren tijdens de busreis. Ik doe daar nooit aan mee, omdat ik weet dat ik dan minder gefocust raak. Los van dit mentale verhaal, spelen we thuis op kunstgras en bij alle andere ploegen niet - behalve bij Heracles. Misschien is dat ook een verklaring.'

'HOE HET WEL MOET IN HET BETAALDE VOETBAL? OP HET GELD LETTEN. HIER BIJ EXCELSIOR DRAAIT DE VOORZITTER ELKE CENT OM.'

JE BENT AANVOERDER. HOE GEEF JE DAT AANVOERDERSCHAP BINNEN EN BUITEN HET VELD VORM?

'Als aanvoerder ben je het verlengstuk van de trainer (Alex Pastoor, red.). Hij bespreekt technische en tactische zaken met mij die ik meeneem naar het veld. Ik heb ook een voorbeeldfunctie, zowel op het veld als daarbuiten. Als iemand zijn rommel laat liggen, dan is het aan mij om hem erop te wijzen. Voordat de wedstrijd begint, hoor je vaak dat aanvoerders hun elftal oppeppen met een hoop geschreeuw en hilarisch gedoe. Zo ben ik niet. Ik ben een rustig persoon. Ik geef iedereen een hand, wens ze succes en ga dan lekker voetballen.'

BEN JE OOK EEN VERTROUWENSPERSOON VAN DE JONGENS?

'Dat is niet nodig. We zijn een hechte groep en bespreken veel dingen onder elkaar. Ikzelf neem daarin als aanvoerder geen aparte positie in. Ik ben niet méér 'vertrouwenspersoon' dan elke andere speler in de groep. Dat toont wel aan hoe goed we met elkaar omgaan en elkaar steunen.'

JE HOUDT ECHT VAN EXCELSIOR.

'Jazeker, ik ben aan deze club gehecht.'

MAAR JE GAAT NA DIT SEIZOEN WEL WEG.

'Die kans zit erin. In ieder geval loopt mijn contract deze zomer af en er is interesse in mij.'

FEYENOORD SCHIJNT EEN VAN DE GEÏNTERESSEERDE CLUBS TE ZIJN.

'Feyenoord volgt mij al een paar jaar. Of het wat wordt, weet ik niet. Ik heb laatst in de krant gelezen dat dat afhangt van welke spelers er komen en vertrekken, en of er plek is op mijn veldpositie. Ik zal het zien.'

MAAR IS FEYENOORD VOOR JOU OOK EEN AANTREKKELIJKE PARTIJ?

'Het lijkt me duidelijk dat Feyenoord, met zijn legioen, een van de grootste clubs van Nederland is, ook nu het niet zo lekker gaat. Dat komt heus wel weer goed. Feyenoord blijft een geweldige club om voor te spelen.'



WIE: Ryan Koolwijk (25)
WAT: middenvelder Excelsior sinds 2007
LINKS/RECHTS: linksbenig
STERK: in corners, vrije trappen, assists
MUZIEK: Nicki Minaj, Jay-Z, Kanye West, Ryan Leslie, Drake, Chris Brown

DRIE JAAR GELEDEN HAD FCTWENTE INTERESSE IN JOU, MAAR JE BESLOOT BIJ EXCELSIOR TE BLIJVEN. HOE KIJK JE OP DIE BESLISSING TERUG?

'Natuurlijk zijn er momenten dat ik me nog eens op het hoofd krab. Als ik Twente zie spelen in het Europese voetbal bijvoorbeeld. Maar ik vind nog steeds dat ik de juiste beslissing heb genomen. Het was niet zeker dat ik daar een basisplaats zou krijgen, en ik denk dat ik op het veld meer leer dan op de bank.'

NAAST VOETBALLER BEN JE OOK AFGESTUDEERD IN COMMERCIËLE ECONOMIE, RICHTING SPORTMARKETING EN

MANAGEMENT, AAN DE TOPSPORTACADEMIE VAN DE HR. HOE WAS HET OM JE STUDIE MET HET VOETBAL TE COMBINEREN?

'In het begin ging dat prima. Maar toen ik aan mijn scriptie werkte en Excelsior promoveerde, werd het een stuk moeilijker. Gelukkig was ik bijna klaar en vond ik het zonde om het op te geven. Ik ben heel goed begeleid in die lastige fase. Zonder die begeleiding had ik mijn studie niet in vijf jaar gehaald.'

HOE DENK JE JE STUDIE TE GAAN GEBRUIKEN?

'Het lijkt me onverstandig als ik me op twee dingen richt. Daarom kies ik de komende jaren volledig voor het voetbal. Wat het daarna

'ALS IEMAND ZIJN ROMMEL LAAT LIGGEN, DAN IS HET AAN MIJ OM HEM EROP TE WIJZEN.'

wordt, weet ik nog niet. Ik zou het liefst aan de slag gaan in de voetballerij, maar het zelfstandig ondernemerschap trekt me ook.'

HET BETAALDE VOETBAL ALS SECTOR VERKEERT IN GROTE FINANCIËLE PROBLEMEN. HOE KIJK JIJ ALS VOETBALLER MET EEN ECONOMISCHE ACHTERGROND AAN TEGEN DEZE PROBLEMEN?

'Voetbalclubs worden door publiek en media afgerekend op hun sportieve resultaten. Ik denk dat dat ertoe heeft geleid dat clubs grote uitgaven hebben gedaan om dat sportieve succes te bereiken. Ze kochten dure spelers aan, die vervolgens niet uit de verf kwamen. En met het uitblijven van resultaat werd het ook financieel minder, bijvoorbeeld doordat een club geen Europees voetbal mocht spelen. Zo is een opeenstapeling van problemen ontstaan. Hoe het wel moet? Op het geld letten. Hier bij Excelsior draait voorzitter Simon Kelder elke cent om. Als wij vanuit de spelersraad een verzoek hebben, kijkt hij eerst naar de kosten. Ook moeten clubs meer focussen op eigen kweek. Geen dure spelers kopen, maar talent opleiden.'

NOG EVEN EN JE VERTREKT WAARSCHIJNLIJK BIJ EXCELSIOR. VETERANEN ALS ROBIN VAN PERSIE EN MOUNIR EL HAMD AOUI HEBBEN WELEENS GEZEGD DAT ZE HUN CARRIÈRE WILLEN AFSLUITEN BIJ DE CLUB WAAR ZE BEGONNEN ZIJN. KUN JIJ JE DAT VOORSTELLEN?

'Jazeker. Van oud-spelers hoor ik weleens hoe het er bij andere clubs aan toe gaat. Als daar twee of drie keer op rij wordt verloren, ontstaat er paniek en gaat iedereen naar elkaar wijzen. Dat is bij Excelsior niet het geval. Hier is het altijd gezellig.' ■

De vloek op uitwedstrijden is inmiddels gebroken. Tegen FC Heerenveen werd met 2-3 gewonnen. MEER LEZEN OVER EXCELSIOR? Ga naar p. 6 voor het verhaal over de samenwerking tussen de HR en Excelsior.

De toekomst van de gezondheidszorg



Aldi- en Prada-zorg?

De toekomst laat zich moeilijk voorspellen, maar dat het volume en **de kosten van de gezondheidszorg zullen stijgen**, daar lijkt iedereen het over eens. Welke professionals zijn daarvoor nodig? En natuurlijk, hoe leiden we ze op? Het volledige Instituut voor Gezondheidszorg (IVG) kwam onlangs bijeen om zich over die vraag te buigen.

HOGESCHOOLVOORZITTER JASPER TUYTEL BENADRUKTE BIJ DE OPENING DE NOOD-ZAAK TOT HERORIËNTATIE OP DE TOEKOMST. 'De gezondheidszorg is een groeimarkt, maar het IVG profiteert daar onvoldoende van mee. De studentenaantallen stijgen niet en het rendement is beroerd. De urgentie om het anders te doen is groot. Kijk kritisch naar jezelf!'

ZORGVERLENERS VAN DE TOEKOMST

'De toekomst is ongewis, maar zelfs op voor de hand liggende veranderingen, zoals de vergrijzing, wordt door de gezondheidszorg niet geparticipeerd.' Aldus Philip Idenburg, partner van communicatie- en adviesbureau BeBright. Hij schetst in een zaal vol IVG'ers mogelijke toekomstscenario's voor de zorgsector. 'We weten bijvoorbeeld wél dat de uitstroom van de zorgarbeidsmarkt binnen afzienbare tijd van 50.000 naar 100.000 zal oplopen. De vervangingsvraag neemt toe en dan hebben we het nog niet eens over de vraag naar uitbreiding. Bij de meeste instellingen ontbreekt een strategisch personeelsbeleid en wordt niet nagedacht over de vraag welke mensen er voor de arbeidsmarkt in de nabije toekomst nodig zijn. En die vraag is natuurlijk ook relevant voor de hogeschool. Hoe moeten jullie de zorgverleners van de toekomst opleiden?'

'De uitdaging zal zijn om het dalende arbeidsmarktaanbod te matchen met een stijgende

zorgvraag en hogere lasten, voor het grootste deel veroorzaakt door de toename van chronische ziektes. De verwachting is dat chronisch hartfalen tot 2025 met 40 procent zal stijgen en dementie met 38 procent. De kosten van de gevolgen van overgewicht worden geschat op een verdubbeling in 2025.'



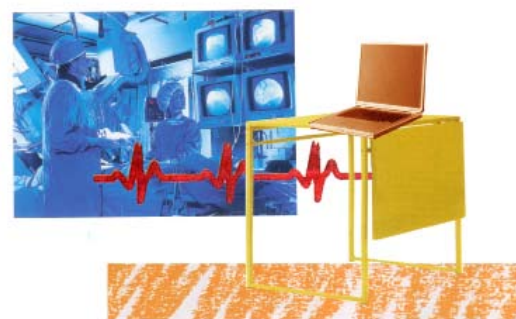
149 MILJARD?

Idenburg: 'De prognose die de commissie-Dekker in 1987 maakte voor 2000 is ruim 30 procent hoger uitgevallen. Waarmee eens te meer is bewezen dat het voorspellen van de toekomst, zelfs in een stabiele economische situatie, heel moeilijk is. In 2008 gaven we 69 miljard aan gezondheidszorg uit (inclusief welzijn). De voorspellingen voor 2024 liggen tussen de 101 en 149 miljard. Hoe gaan we dat betalen?'

'Het kabinet kort op de inkomens van de speci-

alisten en hanteert de kaasschaaf bij de behandeling van ziektebeelden met kleine patiëntengroepen, zoals epilepsie. Daarmee stroomt het Malieveld natuurlijk niet vol. Op dit moment wordt er hoofdzakelijk met een financiële bril naar de zorg gekeken, maar dat is niet voldoende om de stijging in de zorgvraag en de lasten op te vangen. Een systeemverandering is nodig, maar is van de politiek waarschijnlijk niet zo snel te verwachten. Dat zou politieke zelfmoord zijn.

'Er is winst te boeken als we, veel meer dan nu het geval is, gaan inzetten op preventie van ziektes en het voor buitenlandse spelers op onze markt makkelijker maken. De overheid zou belemmeringen in financiering kunnen opheffen. In de huidige situatie vindt elke speler zelf het wiel uit. Het zou veel makkelijker moeten worden om een innovatie die zich heeft bewezen breder uit te rollen.'

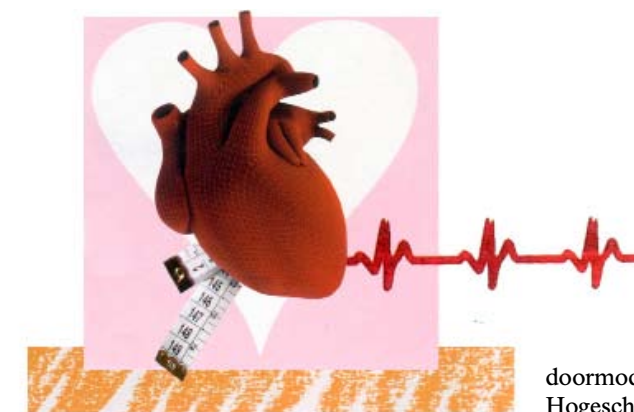


ILLUSTRATIES: ANNET SCHOLTEN

KENNIS ICT EN TECHNOLOGIE SCHIET TEKORT

Wat kan de sector zelf doen? 'Gezondheidszorg is de meest conservatieve tak van sport in Nederland', stelt Idenburg. 'Risico vermijden is corebusiness, dat hoort natuurlijk bij de aard van het werk. Er is weinig ruimte om te experimenteren en weinig ruimte om fouten te maken. Het huidige management is inhoudelijk gedreven, weinig experimenteel en gericht op stabiliteit. Bovendien heerst er in de zorg een eilandmentaliteit en is er geringe kennis van en affiniteit met ICT en technologie. Om ons voor te bereiden op de toekomst hebben we juist verandermanagers nodig. Leiderschap, visie en innovatie zijn nodig om de gezondheidszorg toekomst-proof te maken. En die mensen leiden jullie nu op!'

'Innovaties vinden we vooral bij de nieuwe spelers op de markt. We zien nieuwe initiatieven gericht op specifieke doelgroepen, bijvoorbeeld



de Turkse consument. Echter: de nieuwe spelers maken slechts 5 procent uit van het totale aantal aanbieders. 95 procent doet niet veel aan strategie en innovatie, en dat is zeer zorgelijk.'

BEHOEFTE VAN DE PATIËNT CENTRAAL

'Als gevolg van marktwerking en een kritischer houding van de zorgconsument zal de klant, veel meer dan nu het geval is, centraal moeten komen te staan. Instellingen moeten hierop inspelen door te gaan denken vanuit de behoefte van de cliënt in plaats vanuit het productaanbod, zoals we nu nog vaak zien. Daarnaast verwachten we dat zorginstellingen zich in toenemende mate gaan specialiseren: op een bepaalde doelgroep of een bepaalde behandeling.'

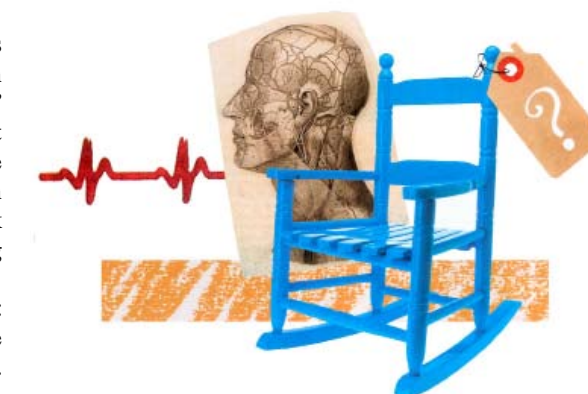
De uiterste consequentie van marktwerking is wat Idenburg het breukscenario noemt: een tweedeling in de maatschappij tussen de 'haves' en 'have-nots'. Klantgerichte topzorg à la het Bronovo Ziekenhuis in Den Haag voor de 'haves' en staatsziekenhuizen, met een mix van zorg- en dienstverlening zoals maatschappelijk werk, voor de 'have-nots'. 'Prada- en Aldi-zorg noem ik dat weleens.'

Idenburg schetst nog twee andere scenario's: het virusscenario (uitgaande van economische groei) en het chronisch ziek-scenario (het zgn.

doormodder-scenario). 'Een instelling als de Hogeschool Rotterdam moet deze scenario's doordenken omdat ze allemaal iets anders betekenen voor de competenties die we studenten moeten bijbrengen. Een tweedeling in de gezondheidszorg betekent ook een tweedeling in de opleidingen. Als je de verschillende scenario's hebt doordacht, kun je in de toekomst sneller schakelen.' 'Heel goed', reageert een docente verpleegkunde even later. 'Herkenning alom. Ook onze opleiding heeft geen toekomstvisie. Daarom vind ik het heel goed dat het instituut deze dag organiseert.'

Dorine van Namen

Meer lezen over dit onderwerp? Ga naar p. 20 voor het interview met Susan Frampton.



Tekst **Dorine van Namen** Illustratie **Evalien Lang**

Wat hoort wel en niet bij de **overhead** van het hoger onderwijs? Het salaris van een docent in ieder geval niet, daarover is iedereen het eens. Maar ICT of de mediatheek? Meninge(n) en definitie(s) duikelen over elkaar heen. *Profielen* brengt het landschap in kaart.

43, 40, 35,7, 26 of 14 procent?

OP SCIENCEGUIDE LEZEN WE BERICHTEN ALS ZOU DE OVERHEAD IN HET HOGER ONDERWIJS 14 PROCENT ZIJN. Ad Verbrugge c.s. van Beter Onderwijs Nederland stelt in *de Volkskrant* van 12 maart jl. dat slechts 57 procent van het totale personeelsbestand in het hoger onderwijs staat geregistreerd als docent. 'De rest gaat naar raden, bestuurders, managers, coördinatoren, onderwijskundigen, onderwijscentra, visitatiebedrijven, consultancy- en adviesbureaus, congresorganisatoren, bouwbedrijven, communicatie- en reclamebureaus.' De HBO-raad gaat uit van 25 procent overhead en Mark Rutte stelde dat 40 procent van de middelen in het hoger onderwijs 'opgaat aan gedoe'.

Hoe kunnen de cijfers zo uiteenlopen? Hanteert iedereen wel dezelfde definitie? Kortom: Waar hebben we het eigenlijk over?

Profielen ging te rade bij Mark Huijben. Hij promoveerde onlangs aan de Rijksuniversiteit Groningen op overhead en onderzocht sinds 2001 de overhead bij ruim driehonderd organisaties in 27 verschillende sectoren. Huijben stelt vast dat het overheadpercentage bij de ministeries het hoogst is: 41,9 procent. Daarna volgen woningcorporaties (34,6 procent) en gemeenten (33,6 procent). Sectoren met weinig overhead zijn de zorg (13,2 procent), het primair onderwijs (14,4 procent) en de industrie (13,6 procent). Huijben is ook adviseur bij adviesbureau Berenschot en onderzocht in 2007, samen met zijn collega Van Rosmalen, in opdracht van VSNU en HBO-raad de overhead van universiteiten en hogescholen. De resultaten zijn vastgelegd in de *Rapportage benchmark overhead universiteiten en hogescholen*.

DE EEN BEDOELT ALLE NIET DIRECT PRODUCTIEVE UREN, DE ANDER ALLE STAF- EN MANAGEMENTFUNCTIES. WAT IS OVERHEAD EIGENLIJK?

'De overhead van een organisatie heeft als doel de

organisatie en het primaire proces, de uitvoering, te ondersteunen. De overheadfuncties staan niet rechtstreeks ten dienste van de klant, ze leveren indirect een bijdrage aan het functioneren van de organisatie.

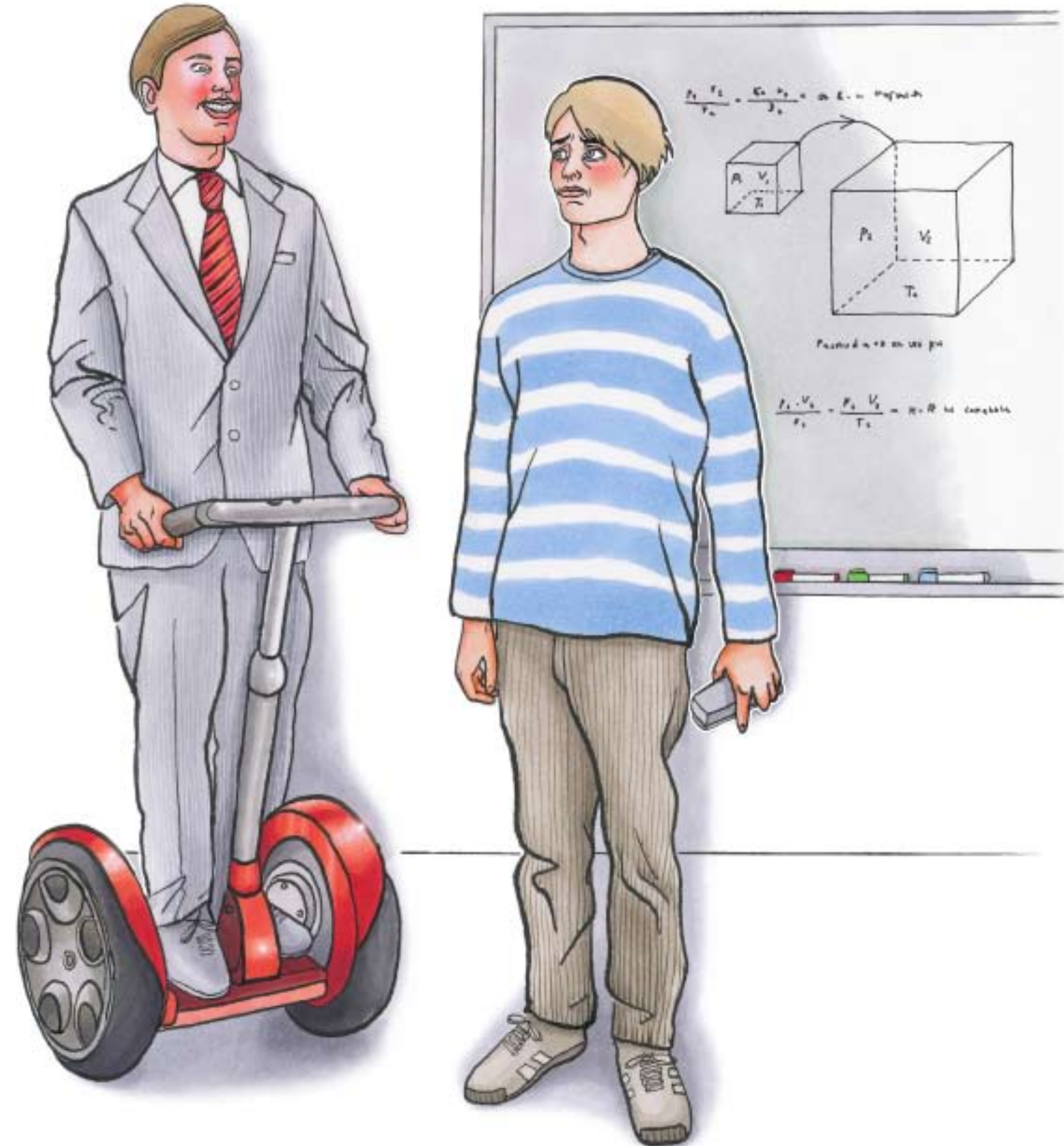
'Overhead is nodig. Zonder overhead gebeurt er niet zoveel. Zonder receptie, postverspreiding en schoonmaak is het moeilijk werken. Zonder salarisadministratie geen loon en dan is het snel afgelopen met een organisatie.

'Ik maak een onderscheid tussen generieke en sector-specifieke overhead en datzelfde onderscheid hebben we in de benchmark voor universiteiten en hogescholen gemaakt. Het college van bestuur en lijnmanagement, personeel en organisatie, financiën en control, informatisering en automatisering, marketing en communicatie, facilitaire en juridische zaken en secretariaten horen bij de generieke overhead. In 2004 was 25,2 procent van het totale personeelsbestand in het hbo te rekenen tot generieke overhead. In 2007 heeft de HBO-raad het onderzoek opnieuw laten uitvoeren op basis van de gegevens over 2004 en toen bleek 24,5 procent van het totaal aan fte generieke overhead te zijn.

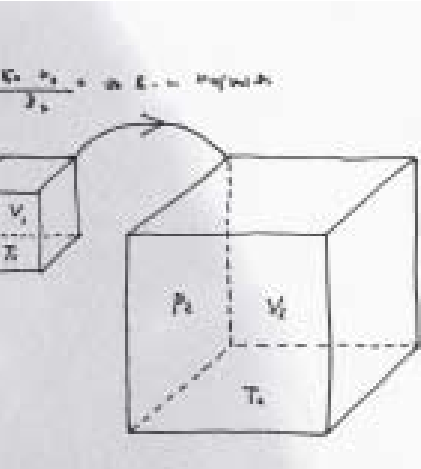
'Onderwijsinstellingen kennen daarnaast functies die niet onder de definitie van de generieke overhead vallen, maar ook niet tot het primaire proces behoren. Voorbeelden hiervan zijn studentenadministratie, decanen, medewerkers bibliotheek en studentpsychologen. Het percentage van die sector-specifieke overhead was in 2004 9,2 procent en in 2007 11,2 procent. **Generieke én specifieke overhead samen leverden in 2007 een percentage van 35,7 op.'**

IS DAT VEEL OF WEINIG?

'De omvang van de generieke én specifieke overhead (35,7 procent) bij hogescholen bevindt zich, vergeleken met andere organisaties in de publieke sector, in de middenmoot en is hoger dan in het voortgezet onderwijs (24,8 procent). De generieke overhead van het primair onderwijs is 14,4 procent. Daarnaast verwijst *Scienceguide* blijkbaar. Alleen generieke over-



'Zonder overhead is het leven geen pretje.'



Halbe Zijlstra: 'Overhead moet naar beneden'

'Onnodige overhead moet hoe dan ook worden voorkomen', vindt staatssecretaris Halbe Zijlstra van Onderwijs. Hij reageerde eind maart op Kamervragen. 'Er wordt van de onderwijsinstellingen verwacht dat zij doelmatig omgaan met de beschikbare middelen voor onderwijs. Met de hogescholen en universiteiten ga ik meerjarenafspraken maken over de wijze waarop een reductie van de overhead gerealiseerd kan worden. Ik vind het overheadpercentage (van 25%, red.) namelijk te hoog. Deze reductie kan dan worden ingezet voor het primaire proces.'

Echt tevreden was de Kamer niet met dit antwoord. Omdat de regering andere definities en percentages hanteert dan hoger onderwijsinstellingen en onderzoeksbureaus dienden de Tweede Kamerleden Jahnansingh (PvdA) en Van Dijk (SP) een motie in voor een onafhankelijk onderzoek van de Algemene Rekenkamer naar de mate van overhead in het hoger onderwijs. Deze motie werd op 21 maart jl. aangenomen.

► head kun je overigens vergelijken met andere sectoren. Ik vind wel dat het hbo-percentages generieke overhead van rond de 25 procent aanleiding is om er nog eens beter naar te kijken dan tot nu toe gedaan is. Dan gaat het niet alleen om de kosten, maar ook om de waarde van de functies en om de organisatie ervan. 'Er zijn geen gegevens van individuele hogescholen, maar we weten wel dat de spreiding in de omvang van de overhead tussen individuele hogescholen, vergeleken met andere delen van de publieke sector, relatief beperkt is. Over het algemeen kun je zeggen dat de meer uitvoerende organisaties een substantieel lagere overhead hebben dan de meer beleidsmatige en politiekgeoriënteerde organisaties.'

IN HET ONDERZOEK GAAT HET ALLEEN OM HET AANTAL FTE OVERHEAD TEN OPZICHTE VAN HET TOTALE PERSONEELSBESTAND. MAAR OVERHEAD IS TOCH MEER DAN ALLEEN FTE?

'Ja, dat klopt. Salariskosten zijn vaak wel het belangrijkste, maar ook de kosten van uitbesteding en inhuur van personeel, de materiële kosten en de huisvestingskosten horen bij overhead.'

'Welk deel van elke euro in het hoger onderwijs naar overhead gaat, is op dit moment niet bekend, het zou wel interessant zijn om die financiële vertaling te maken. Dat vereist echter een informatievraag bij elke hogeschool afzonderlijk. Dit is namelijk niet uit centrale databestanden te halen. Op basis van de jaarrekeningen is het onmogelijk om de totale overhead te berekenen. Het kost instellingen over het algemeen dagen om de juiste cijfers te destilleren. Op zich is het wel bijzonder dat organisaties die gegevens niet op de plank hebben liggen. Wat het ingewikkeld maakt, is dat veel informatie over overhead 'verborgen' zit in bijvoorbeeld huisvestingscontracten. Zijn schoonmaakkosten daarin opgenomen of niet? Hoeveel en welke overhead is uitbesteed, bijvoorbeeld van de salarisadministratie en waar vind je de kosten daarvan in de financiële rapportages terug?'

IN DE FUNCTIEBESCHRIJVING VAN DOCENTEN VAN DE HOGESCHOOL ROTTERDAM ZIJN OOK TAKEN VERMELD IN HET KADER VAN 'WERK IN EN VOOR DE ORGANISATIE': organisatie van voorlichtingsbijeenkomsten en open dagen, overleg met collega's, projectparticipatie, het opstellen van notities en adviezen ten behoeve van het beleidsproces. DAT LIJKT OP OVERHEAD BINNEN DE DOCENTENFORMATIE. HOE HEEFT U DIT VERWERKT IN UW ONDERZOEK?

'Gezien de functiebenaming docent worden deze taken volgens onze berekening niet tot de overhead gerekend. Het lijkt me wel dat er aanleiding is om het aantal productieve uren van docenten in het hoger onderwijs nog eens goed in kaart te brengen. Op basis van het onderzoek dat er tot nu toe is gedaan, is daarover niets met zekerheid te zeggen.'

IS ER EEN RELATIE TUSSEN OMVANG EN KWALITEIT VAN OVERHEAD?

'Nee. Ook blijkt er geen verband te bestaan tussen de omvang van de overhead en de tevredenheid van interne klanten. Wel blijkt dat zowel organisaties met een zeer kleine overhead als met een zeer grote overhead daar nadelen van ondervinden. Het meest extreme geval is dat van een welzijnsorganisatie met een overheadpercentage van ongeveer vijftien. De wethouder vond dat dit wel een stukje minder kon en legde een bezuiniging op. Het einde van het liedje was dat de instelling failliet ging en de wethouder terugtrad. Waarmee maar weer eens bewezen is dat een organisatie niet zonder overhead kán. In dit kader vind ik het ook kwalijk dat Mark Rutte, in de huidige discussie over hoger onderwijs en overhead, spreekt over 'gedoe'. Ik vind dat een gevaarlijke diskwalificatie want zonder 'gedoe' gebeurt er niet zoveel. Zonder overhead is het leven geen pretje.'

IS ER EEN NORM VOOR DE JUISTE OMVANG VAN OVERHEAD?

'Er is geen vaste norm. Wel is het belangrijk dat een instelling voor zichzelf een norm vaststelt, gecombineerd met duidelijke afspraken over de kwaliteit van de dienstverlening aan overige organisatieonderdelen. Zonder een interne norm heeft overhead de neiging om toe te nemen. Goede stafdiensten hebben het altijd druk en dat hoort ook zo. Deze diensten hebben tot taak om vernieuwingen vanuit de samenleving of op vakinhoudelijk gebied te vertalen naar veranderingen in de organisatie. Maar de organisatie moet de grens aangeven en bepalen hoeveel ruimte hiervoor is.'

IN HOGER ONDERWIJSLAND WORDT ER VEEL GESPROKEN OVER DE TOPSALARISSEN. HOE KIJKT U TEGEN DEZE DISCUSSIE AAN IN TERMEN VAN OVERHEAD?

'Topsalarissen worden, net als de andere salarissen, gerekend tot de overhead en maken van het totale budget maar een klein deel uit; daarom zijn die cijfers overhead-technisch gezien niet zo belangrijk. Ik vind de discussie over topsalarissen maatschappelijk echter wel relevant omdat besturen een voorbeeldfunctie hebben. 'In sommige gevallen, vooral bij zelfstandige bestuursorganen, zie je wel dat niet alleen de topbestuurder rijk beloond wordt maar dat het salarisniveau van zijn ondergeschikten ook veel hoger is dan elders. In dat geval heeft dat natuurlijk wel degelijk invloed op de overheadkosten.' ■

BRONNEN:
Rapportage benchmark overhead universiteiten en hogescholen, Huijben en Van Rosmalen, 2007
Overhead gewaardeerd, Mark Huijben, 2011

INGE VAN DER WEL

Oud-student sph Inge van der Wel (23) heeft ondanks haar twijfels een fijne baan als ambulante hulpverlener. Maar waar ze over een paar jaar is, weet ze nog niet: 'Misschien wel in Shanghai.'



GELEERD OP DE HR: jezelf goed profileren en zelfstandig werken.
GEMIST OP DE HR: de mogelijkheid om de diepte in te gaan.

FOTO: RONALD VAN DEN HEERIK

Tot 2009: sociaal pedagogische hulpverlening
Nu: Ambulant hulpverlener

CV
2005 sph aan de HR
2008 stage bij Sint Franciscus Gasthuis
2009 stage bij Erasmus MC
2009 afgestudeerd
2009 gehandicaptenzorg bij Profiliazorg
2010 ontwikkelingswerk in Zuid-Afrika
2010 ambulante hulpverlener bij Eddee zorgverlening
2011 genomineerd voor de Horizon Bergse Bos Scriptieprijs

'IK BEN JALOERS OP KINDEREN die in de kleuterklas al weten dat ze politieagent willen worden en dat dan ook worden. Ik wist lang niet wat ik wilde. Maar nu zit ik helemaal op mijn plek. Mijn werk als ambulante hulpverlener bij zorginstelling Eddee is heel afwisselend. Het ene moment ben ik bij een gezin waar een heel rustige jongen niet kan meekomen op school. Het andere moment help ik autistische kinderen en hun ouders met communiceren. Eddee doet aan opvoedingsbegeleiding aan huis van gezinnen met kinderen die een beperking als ADHD of autisme hebben. De gezinnen die ons om hulp vragen, betalen dit met het persoonsgebonden budget (PGB). Dat is een geldbedrag dat chronisch zieken of mensen met een beperking van de overheid kunnen krijgen.'

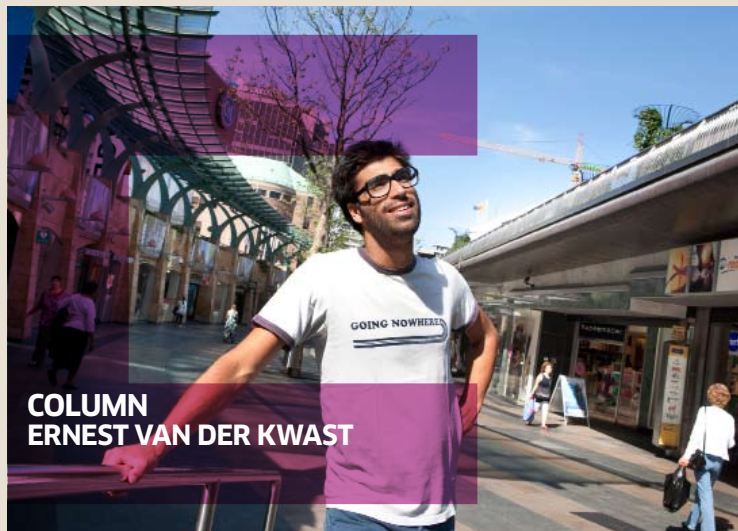
ONTWIKKELINGSHULP

'Eddee is een christelijke instelling en zelf geloof ik ook. Je merkt dat er daardoor een gemeenschappelijke basis is en dat is goed voor de sfeer. Toch is het voor mij niet noodzakelijk dat de instelling waar ik werk een christelijke grondslag heeft. Veel belangrijker is voor mij dat je als ambulante hulpverlener een-op-een werkt en niet in groepsverband. Na mijn studie heb ik ook een tijdje in de gehandicaptenzorg gewerkt, maar het werken met zo'n grote groep vond ik helemaal niks. Ook tijdens mijn stage als pedagoog in het ziekenhuis miste ik het intieme contact met mijn patiënten. Wel was die stage ontzettend leerzaam. Ik vind sowieso dat je in de praktijk twee keer zoveel leert als op school. Nu ik in de PGB-branche zit, merk ik dat ik op school nooit iets over deze specifieke doelgroep heb geleerd. Sph is vooral een brede opleiding. Daardoor mis je specifieke kennis. Alleen tijdens mijn minor ontwikkelingshulp zijn we echt de diepte

ingegaan. Ik ben op studiereis naar Namibië gegaan en dat was fantastisch. Toen ik afgestudeerd was, ben ik vrijwilligerswerk gaan doen op een school in een Zuid-Afrikaanse township. Het was moeilijk om aansluiting te vinden met de kinderen daar. Dat maakte het werk lastig en interessant tegelijk.'

SCRIPTIEPRIJS

'Ik sluit niet uit dat ik over een paar jaar aan de andere kant van de wereld woon. Mijn vriend is voor zijn werk veel in het buitenland, dus misschien zitten we over vijf jaar wel in Shanghai. Ik durf niet in de toekomst te kijken, want ik wil eigenlijk ook nog wel verder studeren. In vwo 4 ben ik overgestapt naar havo, daar heb ik best veel spijt van gehad. 'Toch heb ik op de HR stiekem meer kennis opgedaan dan ik dacht. Samen met Annette Hakkenbrak en Janneke Vervoort heb ik een scriptie geschreven over het 'kind zijn' van kinderen met een beperking. Soms vergeten hulpverleners dat niet al het gedrag van een kind met bijvoorbeeld autisme op zijn beperking af te schuiven is. Sommige dingen horen gewoon bij de leeftijd. Onze scriptie 'Ik ben niet raar. Ik ben ik!' is een praktische handleiding geworden waar voor ons alle puzzelstukjes op de goede plek vielen. Toch was het wel een verrassing dat we na twee jaar opeens genomineerd waren voor de *Horizon Bergse Bos Scriptieprijs*. 'Terugkijkend op mijn tijd op de Hogeschool Rotterdam, heb ik geleerd om mezelf goed te profileren en zelfstandig te zijn. Wel heb ik wat begeleiding gemist. Ik heb veel getwijfeld over de richting die ik op wilde met mijn opleiding. Na vier jaar wist ik het nog steeds niet, maar inmiddels ben ik heel blij dat ik bij Eddee terechtgekomen ben.' ■ *Else Nugteren*



COLUMN
ERNEST VAN DER KWAST

FOTO: LEVIEN WILLEMSE

De was

IK PRAAT OVER VLEKKEN MET NAJAF HUSSAIN. VETVLEKKEN, WIJNVLEKKEN, INKT. De volgorde is niet willekeurig, maar een trap. Inkt is de hel voor de chemisch reiniger van kleding. Het gaat er niet of nauwelijks uit. Maar dat willen de mensen niet horen. Ze hebben op de televisie Tel Sell-producten gezien die wonderen verrichten. Ze willen een glimlach, ze willen dat alles weer goed komt. Najaf Hussain zal niet snel gecast worden voor teleshopping reclames. Hij is eerlijk, hij weigert soms kledingstukken. Hij weet: sommige vlekken gaan er alleen uit met een schaar.

De eigenaar van twee Palthe-stomerijen in Rotterdam geeft mij een rondleiding door zijn bedrijf. Pronkstuk is de Satec KWL Drylogic B-700, een wasmachine zo groot als een olifant. Om het apparaat te kunnen kopen leende Najaf niet van de bank maar van zijn moeder. Of de lening is terugbetaald, weet ik niet. Feit is dat er in huize Hussain geen wasmachine meer staat en dat de zoon nu de was doet van zijn moeder.

Ik vraag Najaf wat het geheim is van strijken. Hoe krijg je alle kreukels eruit, hoe ga je het beste de mouwen te lijf? Het klinkt lichtzinnig, maar voor mij is dit een existentiële vraag. Soms doe ik twintig minuten over een overhemd en dan nog ben ik niet gelukkig. Najaf toont mij de Eco Impact Brüske. Een strijkrrobot die pasgewassen overhemden opblaast met hete lucht en de hardnekkigste kreukels glad krijgt. **Weg zijn mijn dromen van een Maserati.** Weg is mijn verlangen naar een Faema E61 espressoapparaat. Ik zou kunnen samenleven met Eco Impact Brüske.

‘Soms heeft ze kuren’, zegt Najaf.

Soms, het klinkt als een belofte.

Zeven dagen per week is Najaf te vinden in een van zijn twee stomerijen. ‘Mijn sociale leven is verwaarloosbaar’, zegt hij. ‘Ik heb alleen vrienden op Facebook.’ Er klinkt geen spijt in zijn stem, alsof hij blij is dat hij niet ook echte vrienden heeft. Maar dan vertelt hij over zijn dromen. Een studie geschiedenis, een school voor arme kinderen in Pakistan. En ook: een vrouw en een familie. Het liefst wil hij later in Californië wonen. Onder de zon. Over vijftien jaar leidt Najaf Hussain een leven zonder kreukels...

Ernest van der Kwast is schrijver. Vorig jaar verscheen zijn boek Mama Tandoori.

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

mini's

HBO'ERS RIJDEN CUM LAUDE Verkeersschool Cum Laude verzorgt een tiendaagse of achtweekse rijopleiding vanaf € 1040,- voor de auto en € 780,- voor de motor all-in. Kom langs op de Oostzeedijk 182, Rotterdam of kijk op www.cumlaude.nl of bel 010-412 17 07.

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

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

STUDIEVOORLICHTING zoekt studenten voor oriëntatieprogramma's. Als student vertel je aan 3-havo of 3-vwo leerlingen iets over je opleiding en ga je samen met hen aan de slag met een doe-opdracht. Lijkt het je leuk om ons te helpen? Meld je dan nu aan bij Studievoorlichting via orienteren@hro.nl of 010-794 44 00.

MUZIEKWEB: Europa's grootste collectie muziek vind je in de Bibliotheek Rotterdam en via muziekweb.nl. Meer dan 400.000 cd's, 15.000 dvd's en 300.000 lp's. Kom langs op Hoogstraat 110 of bezoek ons op muziekweb.nl.

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

VOLG PROFIELEN OP
TWITTER.COM/PROFIELEN



FESTIVAL

POETRY INTERNATIONAL

Kazachstan, China en Israël zijn zomaar een paar landen waar de dichters op het 42e Poetry International Festival vandaan komen. Volgens cmv-studente Michelle Tjoe, die er stage loopt, moet je erheen omdat het verrast: 'Je zult zien dat een gedicht veel interessanter wordt als een dichter zelf voorleest uit eigen werk.' De gedichten van onder anderen Armando, Ann Cotten en Daljit Nagra gaan over Chaos & Orde, het thema van het festival. Maar Poetry biedt meer dan alleen luisteren; je kunt ook zelf gaan schrijven. Verschillende dichters uit de hele wereld geven masterclasses.

14-19 juni, Rotterdamse Schouwburg



TIP

FILM

WATER FOR ELEPHANTS

In de romantische film *Water for Elephants* krijgt de arme student diergeneeskunde Jacob begin jaren dertig een baan in het circus. Jacob wordt gespeeld door Robert Pattinson die bekend is van zijn rol in *Twilight*. Tijdens zijn werk als dierenarts wordt hij verliefd op de ster van het circus en tevens vrouw van zijn baas, Marlena (Reese Witherspoon). De film met topcast is geregisseerd door Francis Lawrence. Hij maakte eerder muziekvideo's voor onder andere JLO en Britney Spears, en regisseerde *I Am Legend* met Will Smith. Vanaf 5 mei in de bioscoop



CD



NIEUW ALBUM VOOR 'DE VERRASSING VAN 2008'

De mannen van Fleet Foxes lijken zo uit het fotoboek van je ouders te komen. Met hun rode baarden, ongekamde haren en ongestreken houthakkersoverhemden passen ze prima in het straatbeeld van de seventies. Toch zijn alle Fleet Foxes pas in de jaren tachtig geboren.

In hun muziek zijn helden uit het verleden – Bob Dylan, The Beach Boys en Crosby, Stills and Nash – terug te horen. Meerstemmig zingen is het kenmerk van de band sinds de release van hun debuutalbum zonder titel. Met dat album gooide de band hoge ogen en eindigde het op een aantal prominente eindexlijsten van 2008.

In het nieuwe album van de Foxes, *Helplessness Blues*, komen dezelfde indrukwekkende *vocal harmonies* weer terug. Ook de dromerige folk sound blijft overeind in *Helplessness Blues*. Wel gaat het sprookjesachtige geluid soms plotseling over in experimentele ritmes. Deze afwisseling maakt het album iets minder toegankelijk dan hun eerdere werk, maar het zorgt wel voor muzikale diepgang.

Door de bijzondere stem van zanger Robin Pecknold ligt er gevoel in alle liedjes van het album. In kleine en voorzichtige liedjes als *Lorelai* en *Blue Spotted Tail* komt de stem van Pecknold mooi naar voren, maar ook de nummers met een opzweepende trom of een vol orchestra-geluid kan hij goed aan. De combinatie van drum en a cappella-zang zoals in *Grown Ocean* is al helemaal interessant. Ook in de gedeelde track *The Shrine/An Argument* zit veel contrast: het schakelt van harde gitaarmuziek naar gospelachtige zang en dan weer naar een jazzyachtige trompet.

Door de titel *Helplessness Blues* klinkt het alsof de band een somber album heeft gemaakt, maar toch is het een plaat die je op een mooie zomerdag vrolijk maakt. Mensen die een kaartje hebben voor Lowlands kunnen Fleet Foxes daar live bewonderen. Verder heeft de band nog geen optredens in Nederland gepland.

Else Nugteren

BEDRIJFSBUREAU**STUDIEVOORBEREIDING**

Museumpark H00.035,
010-794 60 00

BUREAU INSCHRIJVING

Museumpark H02.017,
010-794 42 00
Open: 8.30-17.00

CENTRALE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (CMR)

Museumpark H00.044,
010-794 45 18

CENTRUM VOOR TOPSPORT EN STUDIE CONTACTPERSOON:

Coen Duiverman
Kralingse Zoom N1.116,
010-794 62 44

COPYSHOPS XEROX

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

DECANEN**Academieplein****(ook voor Pieter de Hoohweg)**

Afspraak aanvragen via
AfspraakDecaanKZ@hro.nl
Marie-Enne Brassier (ma/di/do),
010-794 48 44, kamer I 0.10,
m.e.brassier@hro.nl
Simone Huijbregts (ma/di/do/vr), 010-
794 49 82, kamer I 0.06,
s.i.huijbregts@hro.nl
Henk de Klerk (ma/di/wo), 010-794 48
45, kamer I 0.08, h.g.de.klerk@hro.nl

Museumpark

Studenten kunnen een afspraak maken
via afspraakdecaanmu@hro.nl
Soenita Chander (ma/di/do/vr), 010-794
42 56, kamer MP.H01.20, s.chander@
hro.nl
Evelien Suijkerbuijk (ma-vr), 010-
794 50 64, kamer MP.H01.014,
e.e.m.suijkerbuijk@hro.nl

Kralingse Zoom

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

Wijnhaven 61 en 107/Blaak

Dagelijks inloopspreekuur van 12.00 tot
13.00.
Mieke Bos (ma t/m do), 010-794 46 96,
kamer W 0.153, m.e.bos@hro.nl
Cas Jönsthövel (ma mi/di/do), 010-794
47 85, kamer W.0.151, c.l.jonsthovel@
hro.nl
Eveline Glansbeek (ma, wo, vr), 010-
794 47 85 of 46 96, kamer W 0.151,
e.f.m.glansbeek@hro.nl

Pabo Dordrecht

Paul Cappendijk (do), 078-611 26 20,
kamer 2.09, p.j.cappendijk@hro.nl

HR SERVICES

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

INTERNATIONAL OFFICE

Kralingse Zoom, K.02.224, 010-794 60
05, internationaloffice@hro.nl

KEUZEONDERWIJS

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

MEDIATHEKEN

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

Kralingse Zoom

010-794 62 78, Gebouw II, K.N1.104.
Open: ma/di/do 9.00-16.30, wo 9.00-
21.00, vr 9.00-15.30

Museumpark

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

Wijnhaven

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

Pabo Dordrecht

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

Onderwijswerkplaats

ma 9.00-18.30, di 10.00-15.00 en18.00-
21.00, wo 9.00-17.00, do 9.00-19.00, vr
10.00-15.00
NB: Tijdens schoolvakanties zijn er
gewijzigde openingstijden!

MENTORATEN

Museumpark L00.343, 010 794 51 06
Amani
Voor Marokkaanse studenten
010-794 40 68, amani@hro.nl

Antuba

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

Makandra

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

Lale

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

POWERPLATFORM

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

READERSHOPS

Academieplein
kelder: A.K.24, Open: ma/do: 8.30-18.30,
di/wo: 8.30-16.30 en vr: 8.30-15.30

Kralingse Zoom

In Selexyz.
Open: ma t/m vr 9.00-17.00

Museumpark

L-1.134 - kelder
Open regulier: ma/do 9.00-10.30,
13.00-14.00, 17.30-18.30, di/wo/vr
9.00-10.30,13.00-14.00.

Aangepaste openingstijden in de eerste
lesweek van een kwartaal en tijdens
de introductieweek. ma/do 9.00-12.30,
13.00-15.00, 17.30-18.30, di/wo/vr
9.00-12.30,13.00-15.00.

SERVICE DESK ICT

010-794 44 11
Kijk voor de openingstijden op Hint
Academieplein,
B.1.02, ictac@hro.nl

Kralingse Zoom,

01.425, ictkz@hro.nl

Museumpark,

H01.030, ictmu@hro.nl

Wijnhaven/Blaak,

0.316, ictwi@hro.nl

STUEPUNT STUDERENDE MOEDERS

Museumpark L00.339, 010-794 41 13,
info@studerendemoeders.hro.nl,
www.studerendemoeders.nl

STUDENT AAN ZET (PEERCOACHING)

Museumpark H01.041, 010-794 51 06.
Open: ma-vr 9.00-17.30

STUDIEKEUZECENTRUM

Museumpark Visitor Centre, 010-794 52
52, studiekeuzecentrum@hro.nl
Open: 9.00-17.00

STUDIEVOORLICHTING EN AANSLUITING

Museumpark Visitor Centre,
010-794 44 00,
studievoorlichting@hro.nl
Open: ma-do 9.00-21.00, vr 9.00-17.30,
za 10.00-14.00

TAALDESK

Algemene vragen over taal
(zowel Nederlands als Engels) en
bijspijkerm modules kunnen gesteld
worden via taaldesk@hro.nl.

TRANSFERGROEP ROTTERDAM

transfergroep@hro.nl
010-794 68 00

VERTROUWENSPERSONEN**VOOR STUDENTEN****Academieplein**

Clemens Peters: c.m.j.b.peters@hro.nl
Marijke Hagen-Sallevelt:
m.g.j.t.hagen-sallevelt@hro.nl

Kralingse Zoom

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

Museumpark

Frank Rosema: f.rosema@hro.nl
Tine van Duijn: t.van.duijn@hro.nl
Wijnhaven/Blaak
Aad van der Star: a.van.der.star@hro.nl
Jocé Bloks: j.a.l.h.bloks@hro.nl

VERTROUWENSPERSONEN**VOOR PERSONEEL**

Ahmet Kuyumcu: a.kuyumcu@hro.nl
Gertrud Bartels: g.m.e.bartels-van.der.ham@hro.nl

ADRESSEN OPLEIDINGEN**Hogeschool Rotterdam**

Postbus 25035, 3001 HA Rotterdam
Telefoon (010) 794 41 41
www.hogeschool-rotterdam.nl

Academieplein

- Instituut voor Engineering en Applied Science
- Instituut voor Bouw en Bedrijfskunde
- Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie
- Bedrijfskundige informatica
- Informatica
- Technische informatica

G.J. de Jonghweg 4-6, 3015 GG Rotterdam
Telefoon (010) 794 48 41

Blaak/Wijnhaven 61

- Instituut Willem de Kooning Academie voor 'Art, Media, Design & Leisure'

Wijnhaven 61, 3011 WJ Rotterdam
Telefoon (010) 794 47 47
Blaak 10, 3011 TA Rotterdam
Telefoon (010) 794 47 50

Kralingse Zoom

- Rotterdam Business School
- Instituut voor Commercieel Management
- Instituut voor Financieel Management

Kralingse Zoom 91, 3063 ND Rotterdam
Telefoon (010) 794 6201

Lloydstraat

- Hogeschool voor de Zeevaart (MAROF)

Lloydstraat 300, 3024 EA Rotterdam
Telefoon (010) 448 64 00

Museumpark

- Instituut voor Gezondheidszorg
- Instituut voor Lerarenopleidingen
- Instituut voor Sociale Opleidingen

Museumpark 40, 3015 CX Rotterdam
Telefoon (010) 794 43 33

Pabo Dordrecht

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

Pieter de Hoohweg

- Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie
- Communicatie
- Communication and Multimedia Design

• Grafimediotechnologie
Pieter de Hoohweg 129, 3024 BG Rotterdam
Telefoon (010) 794 65 16

RDM campus

Heijplaatweg 21, 3089 JC Rotterdam
Telefoon (010) 794 92 00
Regiolocaties

Wijnhaven 107

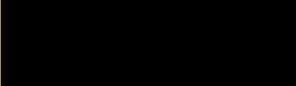
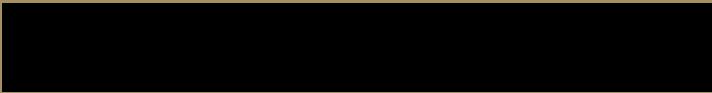
- Instituut voor Managementopleidingen (voltijd)

Wijnhaven 107, 3011 WN Rotterdam
Telefoon (010) 794 80 00

check daily!



WWW.WWW.WW.



IEDERE DAG

VERS

ONDERWIJSNIEUWS



**PROFIELEN.
HRO.NL**