

Alle eerstejaars in één bedrijf bij Saxion

De opleiding Small Business en Retail Management van de hogeschool Saxion in Enschede heeft een unieke formule: geen colleges volgen in een leslokaal maar leren ondernemen in de praktijk. De studenten zijn erg tevreden, de docenten ook.

De opleiding biedt geen frontaal onderwijs waarbij de student kennis krijgt via colleges maar probleemgestuurd onderwijs waarbij de praktijksituatie centraal staat. 'Door middel van opdrachten creëren we de vraag naar kennis, vaardigheden en gedrag', zegt Petra Manders, opleidingsmanager. 'Vanuit die uitdaging gaat de student op zoek naar de kennis en informatie die hij nodig heeft.' Vanaf de eerste dag komen alle eerstejaars studenten in één groot bedrijf terecht, het moederbedrijf MULTUS.

Het eerste jaar, één grote onderneming

Binnen dit bedrijf leren studenten alle facetten van het ondernemerschap en ontdekken ze waar hun sterke en zwakke kanten liggen, hun ambities en valkuilen. MULTUS is gestart in september 2009 en de eerste lichting studenten is deze zomer met een groot personeelsfeest afgezwaid. Jeroen Renssen is teamvoorzitter van de propedeuse en inhoudelijk deskundige van het onderwijsinstrument MULTUS. 'Voorheen bestond het eerste jaar uit mini-ondernemingen maar dit concept werkte niet meer. Het is allemaal te klein. Je hebt groepjes van 8 tot 10 studenten die samen een bedrijfje beginnen en een product of dienst in de markt zetten. Voor ze daadwerkelijk beginnen zit de tijd er alweer op en daarbij kwam het regelmatig voor dat studenten afhaakten waardoor het hele groepje uit elkaar viel. Maar het belangrijkste is dat het binnen mini-ondernemingen vaak alleen om operationele activiteiten draait terwijl, als je op hbo-niveau opereert, je ook te maken krijgt met zaken als strategie en samenwerking. Wij hebben er één groot bedrijf van gemaakt waar al onze 160 eerstejaars werken.'

Zestien units met benefits

MULTUS bestaat uit 16 business units. Daarboven zitten de stafdiensten zoals communicatie en HRM, de concerndirectie, de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht. Studenten komen binnen en worden in het bedrijf geplaatst. Martin Ciesluk, beginnend met het tweede jaar, legt uit hoe dat gaat. 'Wij, alle 160 eerstejaars, werden direct onderverdeeld in 16 afdelingen. Iedere afdeling kreeg een ruimte toegewezen en moest in een kwartier beslissen wie hoofd werd van de afdeling, wie de financiën ging doen etc. Je komt er dan snel achter wie de grootste leider is, die neemt direct het initiatief. Het eerste product of dienst krijg je van school, daarna moet je zelf iets bedenken om op de markt te zetten. Alles kan, van muggenverdrijvers tot een bezorgdienst die gezonde maaltijden bij studenten thuis bezorgt (voor vier euro!), als het maar binnen de bedrijfsstrategie past.' En die is breed. Het bedrijf is gericht op het creëren van benefits voor consumenten. Het geld waarmee de studenten werken is van Saxion. Er is een begroting van ongeveer 10.000 tot 15.000 euro. Rendement halen is belangrijk. Maar dat lijkt goed te gaan. Dertien van de zestien units sloten het eerste jaar MULTUS af met winst.

Eigen afdeling of Raad van Bestuur

Alle studenten moeten, naast het werk in de eigen unit, ook een bepaalde periode meedraaien in een stafafdeling omdat ze ook grote complexe situaties moeten aankunnen. Na een tijdje kunnen ze ook solliciteren naar staf- en bestuursfuncties. Renssen: 'Je zit niet een heel jaar structureel vast. Als studenten denken ergens anders meer toegevoegde waarde te hebben, voor zichzelf of voor het bedrijf, dan kan dat. Iedere student kan zijn eigen ontwikkeling doormaken, afhankelijk van zijn ambities. Juist omdat MULTUS een groot bedrijf is, kunnen studenten veel leren op het gebied van financiën, leidinggeven, marketing, noem maar op.' Als je wilt excelleren, ga je voor de concerndirectie zoals Martin. Hij is begonnen als hoofd van de afdeling en geëindigd als voorzitter van de concerndirectie, veel hoger kun je niet komen. Hij heeft veel geleerd vindt hijzelf. 'Er zijn ook mensen die het liefst op hun afdeling blijven zitten. Maar voor de studenten die meer willen, zijn er genoeg mogelijkheden.'



Hoofdfase: SLB en POP onmisbaar

Het eerste jaar wordt gezien als oriëntatie- en selectiefase. De hoofdfase is voor iedere student verschillend. Er zijn wel een aantal onderdelen die iedere student moet doorlopen maar daar omheen hebben studenten veel ruimte om hun studielooppad zo in te richten dat het past bij hun specialisatie. Manders: 'De studieloopbaanbegeleider (SBL) speelt hier een belangrijke rol. Hij help je met het uitstippelen van je Persoonlijke ontwikkelingsplan (POP). Waar wil de

student uitkomen, wat is zijn einddoel? Wil iemand het bedrijf van zijn vader overnemen, een marketeersfunctie, in de modebranche uitkomen? Het kan dus om een concrete functie gaan of om een branche. Sommigen komen er overigens pas in de loop van de tijd achter.' De hoofdfase bestaat uit projecten passend bij POP's. Studenten kunnen kiezen uit de projectaanvragen die bij Saxion binnenkomen of zelf op zoek gaan. Dit alles vereist initiatiefrijke studenten met zelfdiscipline en verantwoordelijkheidsgevoel. Maar dat past volgens Manders ook prima bij de onderwijsvisie en het soort ondernemers die de hogeschool wil afleveren. In studententevredenheidsonderzoeken scoort de opleiding hoog. Ook Ferry Joosten, derdejaarsstudent heeft geen spijt van zijn keuze. 'Je krijgt enorm veel vrijheid hier. Alles is te regelen hier op school, alles kan, alles is mogelijk, je moet het alleen wel allemaal zelf regelen. Er wordt structureel een beroep gedaan op je ondernemerskwaliteiten. En als je ondersteuning nodig hebt, moet jij dat ook zelf aangeven.' Manders: 'Studenten worden vanaf het begin als ondernemers behandeld. De meeste studenten weten waarom ze iets doen en waar ze heen willen, dat levert gemotiveerde studenten op. We leveren, in vergelijking met andere hogescholen, relatief veel zelfstandige ondernemers af.'

Veel persoonlijke aandacht

Deze opleidingsvorm is niet geschikt voor iedereen,. Dat geldt voor zowel docenten als studenten. Manders: 'In het begin worden er kennismakingsgesprekken met kleine groepen studenten gehouden waarbij informatie wordt gegeven over het programma. Ook zijn aankomende studenten een middag bezig met de verschillende werkvormen die wij hanteren zodat ze erachter kunnen komen of onze werkwijze bij ze past of dat ze toch meer structuur nodig hebben. Het uitvalspercentage is daardoor gedaald. De sociale

cohesie is ook belangrijk. Doordat iedereen het eerste jaar in hetzelfde bedrijf werkt, leren alle eerstejaars elkaar kennen, er ontstaat een groepsgevoel.'

De docenten zijn geen docenten maar adviseurs. Renssen: 'We zitten midden in het spel, staan op gelijkwaardig niveau. In het begin zijn we nog even directeur van een unit, maar zodra de studenten er klaar voor zijn, worden zij directeur en wij adviseur. We behandelen de studenten, wij noemen ze medewerkers, als professionals. Veel van onze docenten komen uit het bedrijfsleven en docenten zijn verplicht contacten te onderhouden met bedrijfsleven. Als er vragen van studenten zijn over bepaalde onderwerpen waar ze meer van willen weten, organiseren we bijeenkomsten, bijvoorbeeld over het schrijven van marketingplannen. Deze bijeenkomsten zijn altijd goed gevuld. Studenten krijgen veel aandacht, de adviseurs zitten er bovenop, dit is een erg persoonlijke opleiding. Een team docenten is ook, gedurende de hele hoofdfase, samen verantwoordelijk voor een groep studenten. Dat werkt goed.'