

Leven lang leren bij de Transfergroep van de Hogeschool Rotterdam

Hoe vertalen hogescholen beleid naar de praktijk? Hoe pakt beleid uit in de praktijk, hoe krijg je mensen mee, hoe maak je het werkbaar in specifieke situaties? In de rubriek 'Voorbeelden uit de hogeschoolpraktijk' belichten we iedere drie weken een nieuw voorbeeld uit de praktijk van hogescholen.

Het tweede voorbeeld in deze rubriek is: 'Leven lang leren bij de Transfergroep Rotterdam'.

Het onderwerp Leven lang leren staat al jarenlang op de (inter)nationale agenda. In de strategische agenda 'Kwaliteit als opdracht' van de HBO-raad valt echter te lezen dat de prestaties van de hogescholen op het gebied van leven lang leren het laatste decennium achterblijven. Er zijn zeer weinig post-hbo activiteiten in de zin van beroepsontwikkeling. In het reguliere hbo-onderwijs is het aantal studenten van 30 jaar en ouder tussen 2001 en 2007 gedaald van meer dan 48.000 naar minder dan 44.000. Van de instroom kan 83% worden beschouwd als min of meer directe doorstroom vanuit het voorbereidend hoger onderwijs. Bij enkele hogescholen gaat het wel goed. Bij de Transfergroep Rotterdam van de Hogeschool Rotterdam (HR) bijvoorbeeld.

De Transfergroep Rotterdam

Tot 1996 had iedere faculteit binnen de HR zijn eigen contractpoot en voerde zijn eigen beleid. Dit leidde tot een grote diversiteit in zaken als kwaliteit, prijs en marketing en schiep voor de klanten de nodige verwarring. Daarnaast toonde de financiële bedrijfsvoering de nodige gebreken en was het de gewoonte om voor iedere contractactiviteit weer opnieuw het wiel uit te vinden. De keuze om alle contractactiviteiten samen te voegen in één bedrijf, de Transfergroep Rotterdam genaamd, lag dus voor de hand.

De Transfergroep Rotterdam biedt nu al ruim tien jaar advies, opleidingen, trainingen en maatwerktrajecten op post-hbo-niveau vanuit drie werkgebieden ofwel business units:

- Bedrijfskunde, Management en Begeleidingskunde
- Gezondheidszorg en Welzijn
- Onderwijs

Deze business units bestaan weer uit productgroepen. Zo kent de business unit Gezondheidszorg bijvoorbeeld de productgroepen arbo, fysiotherapie en logopedie. Iedere groep heeft een eigen product-groepcoördinator (pc).

De succesfactoren

Zelfstandig

De Hogeschool Rotterdam heeft gekozen voor een zelfstandig opererende organisatie. 'Die zelfstandigheid is de belangrijkste succesfactor', stelt directeur Anno van der Borg. 'Veel hogescholen worstelen met het onderscheid tussen contractonderwijs en initieel onderwijs waardoor het commerciële aanbod niet echt goed van de grond komt. Als zelfstandige organisatie hebben we ons kunnen ontwik-

kelen tot een professioneel bedrijf.' De fout die veel hogescholen volgens Van der Borg maken is dat er bij contractactiviteiten teveel wordt gedacht vanuit de redenering 'wat leveren contractactiviteiten op voor het initieel onderwijs?'

'Maar een moderne hogeschool heeft twee kernmissies' benadrukt hij, 'initieel onderwijs én post-hbo.' Beide missies hebben een specifiek klantensysteem die verschillen qua inhoud, beleidsvoering, marketing en personeelsbeleid. De Transfergroep werkt klantgericht, vraaggericht en voor een heel andere doelgroep dan de hogeschool. 'Vraaggericht werken vereist een organisatie die flexibel genoeg is om te kunnen inspelen op de wensen en behoeften van onze klanten', zegt Van der Borg. 'Hogescholen kunnen dat vaak niet, ze moeten rekening houden met jaarplanningen, roosters en vakanties. Wij zijn alleen op zondag gesloten.' Cor Vernooy kan dit beamen. Hij geeft zowel les op de HR en bij de Transfergroep. 'De opleidingen binnen de Transfergroep hebben vaak te maken met veranderingen en innovatie in de praktijk en de cursisten hebben zelf een grote inbreng. Daar moet je als organisatie direct en slagvaardig op kunnen inspringen. Het is ook belangrijk dat de Transfergroep een eigen locatie heeft en niet gebonden is aan een strakke jaarplanning wat betreft de lokalen en, ook belangrijk, dat het er goed verzorgd uitziet. Cursisten verwachten wel waar voor hun geld, niet alleen qua cursusinhoud, maar ook met betrekking tot de faciliteiten.'



Dicht bij de markt

Iedere productgroep heeft zijn eigen productgroepcoördinator (pc) die binnen de randvoorwaarden van de organisatie volkomen autonoom in zijn handelen is. Eigenlijk is het een soort van zelfstandig ondernemer. De pc staat dicht bij de markt en is daardoor op de hoogte van de nieuwste beroepsontwikkelingen, onderzoeken en veranderingen binnen de wet-en regelgeving. Door te werken met aparte productgroepen worden de lijnen naar het beroepsveld zo kort mogelijk gehouden en is de kennis altijd up- to -date. Zo heeft Transfergroep direct kunnen inspringen op de Wet Maatschappelijke Ondersteuning en is een landelijk aanbod ontwikkeld samen met Movisie (een landelijke steunfunctie voor de sociale sector).



Personeel met praktijkervaring

De Transfergroep werkt vooral met freelancers. Voorwaarde is dat deze docenten een eigen praktijk hebben zodat hun beroepskennis niet verouderd is en zij weten wie de klant is. Het merendeel van de cursisten heeft al jarenlange werker-ervaring en behoefte aan docenten die mee kunnen denken binnen de bedrijfscontext. Er worden hoge eisen aan de docenten gesteld, freelancers moeten bij studenttevredenheidsonderzoeken een gemiddelde score van 8 hebben. Van

der Borg: 'We willen de beste van Nederland zijn, dan moet je ook de beste docenten hebben.' 'Er zitten echte kanjers bij', vindt Eric Staal die de Voortgezette opleiding Management, Organisatie en Beleid heeft gevolgd. 'Docenten hebben veel praktijkervaring waardoor de lesstof vaak direct toepasbaar is in het werk. We konden ook zelf onderwerpen aandragen die we behandeld wilden zien, dat werkte heel goed.'

Ervaring van en samenwerking met de hogeschool

Het feit dat de Transfergroep voortkomt uit de hogeschool heeft ook zijn voordelen vindt Van der Borg. 'Hogescholen hebben van oudsher veel kennis van beroepen en kennen geen commercieel belang waardoor het inhoudelijke aanbod zich anders heeft ontwikkeld. Post-hbo is meer gericht op verdieping en continuïteit terwijl commerciële bedrijven meer gericht zijn op het verkopen van *tools*.'

De Transfergroep werkt op verschillende manieren samen met de hogeschool. Met de komst van de lectoraten is de samenwerking geïntensiveerd. Van der Borg: 'Lectoraten creëren een natuurlijke aansluiting op het post-hbo en bieden veel ruimte voor samenwerking. Zo heeft onze sectie gezondheidszorg samen met lectoren van de hogeschool een aantal masteropleidingen ontwikkeld.'

Tot slot

Van der Borg benadrukt de wederzijdse bevruchting tussen initieel onderwijs en contractonderwijs. 'Juist op het gebied van kenniscirculatie, kennisontwikkeling en praktijkgericht onderzoek hebben beide partijen elkaar veel te bieden. Het initieel onderwijs heeft de contacten nodig die wij hebben, de kennis en kunde van de markt. Wij hebben op onze beurt veel baat bij de kennis en het netwerk van de hogeschool. Het zou jammer zijn als hogescholen geen werk maken van hun tweede kernmissie naast het reguliere hbo en het *leven lang leren* overlaten aan de commerciële aanbieders.'

Cijfers

	1996	1999	2002	2005	2008
Omzet	3.435.000	5.190.000	6.817.000	5.726.000	5.421.000
Open aanbod	1.604.000	2.535.000	2.888.000	2.894.000	3.747.000
Incompany	1.483.000	2.342.000	3.767.000	2.744.000	1.635.000
Subsidies	348.000	167.000	0.000	0.000	0.000

Masteropleidingen

Transfer heeft de volgende masteropleidingen in huis:

- Master Human & Organizational Behavior
- Master in Management & Innovation (i.s.m. VDO Arnhem/Nijmegen)
- Professional Master Manuele therapie in de eerstelijns gezondheidszorg
- Professional Master Sportfysiotherapie
- Professional Master Neurologopedie
- Professional Master Kinderfysiotherapie

Alle Masters zijn onderworpen aan een streng regime van kwaliteitszorg. Ook zijn de voorwaarden en condities waaronder een Master gestart mag worden, streng. Door de NVAO vindt een toets vooraf plaats.

Zie ook: www.transfergroep.nl / www.verderopdichterbij.nl