

Gezocht:

**MENSEN MET NIEUWE OPLOSSINGEN, M/V**

**DENK  
GROTER**



**Gezocht:**

**mensen met nieuwe oplossingen, m/v**

Nienke Meijer

Voorzitter College van Bestuur, Fontys Hogescholen

*Juli 2019*



## Druk op cohesie

Even terug in de tijd: in januari van dit jaar stond ik tijdens mijn nieuwjaarstoespraak uitgebreid stil bij het boek 'Groter denken, kleiner doen' van Herman Tjeenk Willink. Diens fraai verwoorde boodschap in een notendop: de eenheid of cohesie in onze samenleving komt steeds meer onder druk te staan. Niet lang daarna las ik in het *Financieele Dagblad* een boeiend interview met Kim Putters, directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Putters doet daarin een aantal uitspraken die nauw aansluiten bij de analyse van Tjeenk Willink. 'Ik maak me zorgen over het gebrek aan verbinding (...) het lukt steeds minder om elkaar te vinden op grote dossiers, zoals bijvoorbeeld de pensioenen en het klimaat (...) De wil om tot oplossingen te komen, lijkt te ontbreken.' Steeds meer en steeds grotere groepen mensen herkennen zich niet meer in de politiek en het openbaar bestuur, stelt Putters. Misschien nog belangrijker: zij voelen zich niet meer erkend of vertegenwoordigd. De groep die aan het afhaken is, is deze keer niet zozeer de onderkant van de samenleving (zeg: de *cannots* en de *havenots*), maar juist de omvangrijke middengroep, aldus Putters. Inderdaad: precies de groep waarop de democratische rechtstaat in hoge mate leunt. De groep ook die zeer bepalend is voor het evenwicht in onze samenleving.

## Hoop en vertrouwen

Ik deel bovenstaande observaties en ik hoor de noodklok luiden, maar wie mij kent weet dat ik een optimistisch mens ben. En dus wil ik dit essay benutten om te verkennen welke mogelijkheden er zijn om bovenstaande tendens ten goede te keren. En die mogelijkheden zijn er zeker, buiten maar vooral ook binnen het onderwijs. Maar voor het zover is, wil ik nog één waarschuwend aspect toevoegen. De laatste tijd merk ik, en met mij vele anderen, dat de huidige generatie studenten een druk ervaart die generaties voor hen niet voelden. Met alle gevolgen van dien: meer studenten dan pakweg tien, twintig jaar geleden melden zich bij decanen, studieloopbaanbegeleiders, en hulpverleners met psychische klachten. Het aantal burn-outgevallen is stevig toegenomen onder jongeren. Even voor de duidelijkheid: dit speelt niet alleen bij Fontys. Nee, het is een landelijk fenomeen. Een hele generatie jonge mensen voelt overmatige stress. En dat gaat mij serieus aan het hart.

The  
**FUTURE**  
— *belongs* —  
... to those who ...  
**BELIEVE**  
... i n t h e ...  
**BEAUTY**  
— *of their* —  
**DREAMS**

ELEANOR ROOSEVELT

## Kansen

Hoog tijd om analytisch en zakelijk op zoek te gaan naar oorzaken én oplossingen. Is het de stortvloed aan prikkels die deze met sociale media opgegroeide generatie de das omdoet, zoals hoogleraar neurowetenschappen Jeroen Geurts onlangs in *NRC* schreef. Is het de druk om te presteren, vanuit het idee je te moeten onderscheiden van 'de concurrentie' en het idee dat iedereen (op sociale media althans!) een fantastisch geslaagd leven leidt? Of heeft de stress ook te maken met de ingrijpende en razendsnelle ontwikkelingen in de wereld, op vrijwel ieder aspect van ons leven: technologisch (en dus digitaal), sociaaleconomisch, politiek-geografisch en klimatologisch. De onzekerheid, frustratie en angst die dit met zich meebrengt, zou deze generatie parten kunnen spelen. Hoe dan ook: het is dood- en doodzonde. Want laten we wel zijn: juist de transformatie in onze samenleving biedt jonge mensen grote kansen. Kansen om proactief de nieuwe samenleving (mede) vorm te geven, kansen om betekenisvol te zijn, om echt bij te dragen aan de toekomst van onze regio, ons land, en ja, ook onze planeet. Maar daarvoor hebben zij wel een degelijk en passend fundament nodig. En daar komt het onderwijs in beeld.

## Nodig: prikkel

Hoog tijd omdat er grote behoefte is aan jonge mensen met nieuwe vaardigheden, en nieuwe oplossingen. Oók in ons land, dat vergeleken met veel andere plakken op de wereld natuurlijk nog steeds een paradijs is, klinkt de roep om een andere, creatieve aanpak van maatschappelijke issues. Zoals Tjeenk Willink en Putters aanstippen, kan ons 'politiek-maatschappelijke systeem' wel een prikkel gebruiken – op een aantal belangrijke dossiers (klimaatakkoord, pensioenen, migratie, en ja, ook het lerarentekort) loopt ons poldermodel vast en kan niet langer volstaan worden met kleine aanpassingen.

We hebben een paradigmashift nodig, om het in sociologische termen te zeggen. Vrij vertaald: we hebben mensen nodig die fundamenteel anders, vernieuwend kijken naar de samenleving, naar de economie, naar de arbeidsmarkt en zeker ook naar het onderwijs. Nee, ik zeg het verkeerd: we hebben mensen nodig die fundamenteel andere manieren bedenken om de samenleving te besturen, én die ook uitvoeren.



## Krachtigste motor

Wanneer bestaande instituties niet meer optimaal functioneren, wanneer mensen zich minder met elkaar en met instituties verbonden voelen, wat doe je dan? Dan moeten we op zoek naar – in de woorden van Kim Putters – ‘nieuwe vormen van eigenaarschap’. Of, zoals Tjeenk Willink het noemt, naar ‘burgerinitiatieven’. Ook deze visie onderschrijf ik. Maar ik vul de term burgerinitiatieven wel anders in dan Tjeenk Willink.

Ik heb het niet zozeer over initiatieven van mensen in hun eigen wijk, buurt of in een andere kleine kring. Nee, ik zie vooral een belangrijke rol voor *bedrijven* en *ondernemers* die nieuwe wegen inslaan. Ook dát is particulier initiatief. Het bedrijfsleven is niet alleen het grootste instituut van ons land, maar ook de krachtigste en meest wendbare motor achter veranderingen in onze samenleving. Zéker kleine bedrijven, nieuwe ondernemingen, innovatieve startups. Zij zijn als geen ander in staat om anders te denken én anders te doen. Om te experimenteren, eerst op kleine schaal, met technologische innovaties (prototypes!) die onze samenleving een ander gezicht geven. En wanneer die projecten succesvol blijken, kan een en ander opgeschaald worden met dank aan de *tech enabled* oplossingen. En kunnen andere partijen - de overheid, maatschappelijke organisaties - weer aanhaken. Kortom: we moeten van polderen naar prototyping – want dat is waar deze ondernemers en startups goed in zijn. En dat is waar onze samenleving behoefte aan heeft.

### Connected companies

Dit soort bedrijven – en in elk geval hun CEO's - werken en denken bedrijfsbelangoverstijgend. Zoeken naar oprechte samenwerking, ook met andere bedrijven. Ze delen technologieën, innovaties, kennis en talent en zetten die gezamenlijk in met het doel om meer verbinding, eenheid, cohesie in de samenleving te bereiken. Mooi voorbeeld hiervan is Mobility as a service (Maas), waarbij diverse innovatieve technologiebedrijven de handen ineensloegen en experimenteerden met alternatieve mobiliteitsconcepten. Flexibel, eenvoudig (via technologie), goedkoop, opschaalbaar én gericht op verbinding (in dit geval letterlijk).

Net als vroeger de familiebedrijven deden, denk aan Philips als voorbeeld uit mijn eigen regio, nemen dit soort bedrijven hun verantwoordelijkheid. Dat doen ze niet alleen uit sociaal oogpunt, maar zeker ook uit economisch én maatschappelijk oogpunt: een samenleving met veel sociale cohesie, met ander woorden een inclusieve maatschappij, is voor het bedrijfsleven van enorm belang. Belangrijk hierbij is dat de verantwoordelijkheid voor de gemeenschap niet ‘afgekocht wordt’ via constructies waarbij 1 procent van de omzet wordt afgedragen aan initiatieven op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen. En ook: dat de bestuurders en ceo's zich hier *persoonlijk* mee bemoeien (en niet de verantwoordelijkheid delegeren naar lagere niveaus).

## Connected consortia

Dat laatste, het persoonlijk commitment van de bestuurders, is zeker het geval bij het Brainport Talent & Skills Akkoord dat in 2018 het levenslicht zag. Maar liefst 240 bestuurders en ceo's uit deze regio (bedrijven, maar ook maatschappelijke organisaties en kennisinstellingen) committeerden zich persoonlijk aan de afspraken in dit akkoord: het zorgen voor voldoende aanwas van goed geschoold (technisch) personeel. En het stimuleren van een leercultuur en bewustzijn van leven lang ontwikkelen onder medewerkers.





## Sleutel bij hbo

Ik zou hier nog veel meer voorbeelden kunnen noemen van dit soort initiatieven, maar ik wil nu weer terug naar mijn eigen sector: het hoger beroepsonderwijs. Ik ben er namelijk van overtuigd dat het hbo samen met het bedrijfsleven de sleutel in handen heeft. Hoe wij de benodigde verandering kunnen creëren? Op vier manieren: via ons TEC-onderwijs, ten tweede – en dat sluit heel nauw aan bij het vorige punt – door intensieve samenwerking met het werkveld: in onderwijs én onderzoek. Ten derde door het publiekelijk beschikbaar stellen van onze kennis (met hulp van technologische innovaties) om de verbinding en inclusie in de samenleving te stimuleren, en ten slotte door tijdig en proactief aan te sluiten bij mondiale, nationale of regionale maatschappelijke initiatieven, zeker ook met het oog op duurzaamheid. Als kennisinstelling spelen wij een cruciale rol in die samenleving.

### **TEC-onderwijs**

In het onderwijs ligt de kiem voor succesvolle verandering. Wij leiden de mensen op, die de nieuwe sociale ordening gaan vormgeven, die ons systeem een prikkel kunnen geven, die creatief, flexibel en moedig genoeg zijn om écht nieuwe wegen in te slaan. De mensen dus ook die in bedrijven en startups, of die als ondernemer durven te experimenteren. Die prototypes ontwikkelen. Juist TEC-proof opgeleide studenten beschikken over deze eigenschappen en vaardigheden: wie TEC-proof opgeleid is, heeft feeling met en voor (maatschappelijke) innovaties, wil begrijpen hoe technologie (T) kan helpen bij het oplossen van maatschappelijke vraagstukken, is ondernemend genoeg om te experimenteren en te innoveren (E), en zoekt creatief (C) naar samenwerking met andere partijen, ook of juist als dat niet voor de hand ligt. Samenwerking ook over grenzen heen, om de samenleving, de mensheid en ja, ook onze planeet verder te brengen. TEC for Society!

## **Samen met werkveld**

Het is onze rotsvaste overtuiging dat het hbo zich zal ontwikkelen langs de lijn van hybride of authentieke leeromgevingen en andere vormen van grensoverstijgend samenwerken met het werkveld. Binnen deze samenwerking vervaagt de grens tussen onderwijs en onderzoek steeds meer. Of beter gezegd: die grens doet er steeds minder toe. Het gaat om kenniscreatie en –circulatie, met en voor het werkveld, maar ook met en voor onze studenten, docenten en onderzoekers. Bij Fontys zijn we hier dan ook volop mee bezig: de social labs, WIN-werkplaatsen, centers of expertise, maar ook de Automotive Campus in Helmond, het leer- en werkpad Strijp-TQ van Fontys Hogeschool ICT, en de vergevorderde plannen rond de Brainport Industrie Campus zijn mooie voorbeelden. Of neem onze vijf onderzoeksthema's die onder TEC for Society vallen en waar alle betrokkenen de handen ineenslaan: learning society, smart society, high tech systems and materials, creative economy, en health. Binnen deze thema's ook legio voorbeelden van de co-creatie met het werkveld. En natuurlijk wordt onze huisvesting in toenemende mate aangepast aan deze ontwikkeling waarin de samenwerking tussen student, docent, onderzoeker en professional letterlijk grensoverstijgend is.

## **Kennisdeling**

In het hoger onderwijs in het algemeen - en bij Fontys in het bijzonder – zetten we belangrijke stappen in het publiekelijk toegankelijk maken van kennis. Zodat zoveel mogelijk mensen op een flexibele manier, dus plaats- en tijdonafhankelijk, deze content tot zich kunnen nemen. Op een *tech enabled* manier ook, en daarmee opschaalbaar. Ik denk aan *massive online open courses* (mooc's) en andere digitale vormen van educatie, die op steeds meer plekken het levenslicht zien. Bij Fontys hebben we daarnaast met *Fontys Pro* een online platform waar iedereen (en dus niet alleen onze studenten) kan profiteren van interessante evenementen, bijeenkomsten, kennissessies, lezingen en mini-colleges over actuele onderwerpen op vrijwel alle vakgebieden. Waarom doen we dat? Als publieke kennisinstellingen moeten hbo's en universiteiten streven naar inclusie, en dus ervoor zorgen dat zoveel mogelijk mensen van het nieuwe, innovatieve onderwijs kunnen profiteren. Als we de maatschappelijke kloof willen dichten, en de cohesie stimuleren, dan moet iedereen mee kunnen doen.



# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

**1** NO POVERTY

**2** ZERO HUNGER

**3** GOOD HEALTH AND WELL-BEING

**4** QUALITY EDUCATION

**5** GENDER EQUALITY

**6** CLEAN WATER AND SANITATION

**7** AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY

**8** DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

**9** INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

**10** REDUCED INEQUALITIES

**11** SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

**12** RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

**13** CLIMATE ACTION

**14** LIFE BELOW WATER

**15** LIFE ON LAND

**16** PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

**17** PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

  
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

## Maatschappelijke initiatieven

Het hbo en Fontys staan letterlijk middenin de samenleving. Wij stimuleren onze studenten om altijd en overal zélf na te denken. Niet over de vraag: welke functie wil ik straks uitoefenen en wat moet ik daarvoor kunnen. Nee, over de vraag: welke betekenis wil en kan ik hebben? Wat zijn mijn passie en mijn *purpose*? Welke verantwoordelijkheid neem ik? Dát is de nieuwe generatie professionals. Deze generatie laat zich niet tegenhouden tot landsgrenzen. De wereld is haar toneel, en dus vormen de *sustainable development goals* (SDG) van de Verenigde Naties een prachtige bron van inspiratie voor deze jonge mensen. Het is mijn persoonlijke ambitie – en van velen binnen Fontys – om de SDG een vanzelfsprekende plek te geven in onze curricula, in onze minoren, in onze projecten, in ons onderzoek, en in TEC for Society.

Een maatschappelijk initiatief van een andere orde, maar niet minder waardevol is het eerder genoemde Brainport Talent & Skills Akkoord, waarvan Fontys een van de aanjagers was. Dit voorjaar stuurden de inmiddels 240 werkgevers en bestuurders (dus ook hier een consortium van bedrijven en kennisinstellingen) die persoonlijk het Brainport Talent & Skills Akkoord hebben ondertekend, een bericht naar hun werknemers. Via deze communicatie, met een bereik van bijna 500.000 werknemers in de Brainportregio, prikkelden we de nieuwsgierigheid van al die mensen. Hun nieuwsgierigheid naar nieuwe technologie, naar zichzelf, en naar de eigen ontwikkelmogelijkheden. En we linkten vervolgens door naar de site [www.klaarvoordetoekomst.nl](http://www.klaarvoordetoekomst.nl) waar bezoekers tests konden doen en zo te weten komen in hoeverre zij (lees: hun kennis, vaardigheden en houding) inderdaad futureproof zijn. We hopen hiermee te bereiken dat de mensen die nu in de Brainport-regio werken, ook als dat in een niet-technologische functie is, daar blijven werken en een betekenisvolle bijdrage kunnen blijven leveren aan de vitaliteit en duurzaamheid van deze toptechnologische en *booming* regionale economie.



## Verbinden

Tijd om te gaan afronden. Zoals de titel van dit essay al aangeeft, is het mijn stellige overtuiging dat we een nieuwe generatie jonge mensen moeten opleiden. Dat doen we vanzelfsprekend niet alleen, maar met partners in het werkveld, partners in de onderwijsketen (po, vo, mbo en wo) en met partners in het buitenland. We hebben mensen nodig die voorbereid zijn om een betekenisvolle steen bij te dragen aan het vormgeven van een nieuwe orde in de samenleving. Die wendbaar en weerbaar zijn, flexibel, en aanpassingsbereid. Die onbekende wegen in durven slaan, die verrassende invalshoeken hebben, die lef hebben en hun nek uitsteken, en vooral: die zich vanuit hun passie een (werkend) leven lang ontwikkelen tot wie ze zijn en niet tot wat ze willen worden. En om met hun talent te werken aan een inclusieve, rechtvaardige en duurzame samenleving. Een samenleving waarin verbindingen zijn, échte verbindingen. Waarin ondernemers en bedrijven samen met ons als kennisinstellingen en natuurlijk ook met maatschappelijke instellingen en met de overheid tot oplossingen komen. Nieuwe oplossingen die passen bij een nieuwe tijd, met nieuwe problemen. Ik vind het nog steeds ontzettend inspirerend om me daar met al mijn Fontys-collega's dagelijks voor in te zetten: wij maken het verschil. Want: als wij niet met elkaar deze verantwoordelijkheid nemen, wie doet het dan wel? Of zoals Gandhi ooit zei: 'Be the change you wish to see in this world!'