



IN UTRECHT, MIDDELBURG, AMSTERDAM EN LEIDEN ZIJN DE AFGELOPEN TIJD UNIVERSITY COLLEGES OPPERICHT. DEZE ENGELSTALIGE OPLEIDINGEN, GEBASEERD OP AMERIKAANS VORBEELD INCLUSIEF TOGA EN BARET, WILLEN TOPTALENT OPLEIDEN. VOORLOPIG HOUDEN DE TU'S ZICH AFZIJDIG. NIET ONVERSTANDIG, WANT HET CREËREN VAN EEN KLOOF TUSSEN TOPTALENT EN 'GEWONE STUDENT' REMT WELLICHT ZELFS INNOVATIE IN NEDERLAND.

In 1999 openden University College Utrecht en de Roosevelt Academy in Middelburg hun deuren. Ondertussen is hun voorbeeld gevolgd door Amsterdam (AUC in 2009), Leiden (LUC in 2010) en ook in Tilburg, Eindhoven en Rotterdam zijn er plannen voor colleges in de maak. Het zijn nu nog voornamelijk Engelstalige bacheloropleidingen met selectie aan de poort (op cijfers en motivatie), hogere collegegelden, kleinschalig onderwijs en hoge academische eisen. Te verwachten is dat deze collegevorm straks ook bij de Masteropleidingen gaat doordringen. Steeds meer willen wij op dezelfde manier toptalent gaan kweken en stimuleren als in de VS. Tenslotte is die economie innovatiever en groeit ze harder dan in ons land, en dat willen wij ook graag realiseren.

EGALITAIR

De innovatieve kracht van Nederland daalt niet omdat wij te weinig toptalent opleiden, is de in-

druk van prof. dr. ir. Cees Buisman, hoogleraar biologische kringlooptechnologie in Wageningen en directeur van Wetsus, het technologische topinstituut voor watertechnologie in Leeuwarden. De reden is dat starters amper geld kunnen krijgen voor nieuwe ideeën of producten. 'Willem wij innoveren, dan moeten wij durven investeren in ideeën van avontuurlijke, ambitieuze, startende bedrijven', zegt Buisman. 'In de VS kan via de beurs makkelijk geld worden opgehaald door deze starters. Voor beginnende Nederlandse ondernemingen is dat nauwelijks mogelijk.'

Door klakkeloos het concept van topscholen te kopiëren, is het mogelijk dat de innovatieve kracht van Nederland juist verzwakt. Die kracht schuilt volgens Buisman in onze egalitaire maatschappij, die is te beschouwen als een slimme manier om onze nadelige getalsmatige positie ten opzichte van grote economieën te compenseren. Binnen een bevolking van 310 miljoen

zijn natuurlijk meer briljante koppen te vinden dan bij een bevolking van 'maar' 16 miljoen mensen. 'Het Nederlandse geheim is dat wij weinig hiërarchisch zijn ingesteld en gericht zijn op doelgericht samenwerken met verschillende lagen in een bedrijf. Binnen het Nederlandse bedrijfsleven kan iedereen – van hoog tot laag – een oplossing aandragen. Met deze ruimte voor individuele ideeën van medewerkers stimuleren wij elkaar en durven mensen gekke, onverwachte ideeën op tafel te leggen, wat een belangrijke bron is voor innovatie.'

Het afzonderen van toptalenten in speciale colleges sluit aan bij de Amerikaanse bedrijfscultuur, waar verwacht wordt dat iedereen zonder veel commentaar doet 'wat de baas zegt'. 'Doe je dat niet, dan staat iemand snel op straat.' Buisman is er eigenlijk van overtuigd dat zo'n hiërarchie innovatie remt. 'Iedereen richt zich naar het toptalent, spreekt deze mensen zelden meer tegen, is terughoudend om met eigen ideeën te komen

TEKST ANGÈLE STRENTJES

en dat remt de creativiteit in een bedrijf. Amerikaanse en Canadese bedrijven trekken graag Nederlanders aan voor het opzetten van een onderneming of productontwikkeling, omdat zij zelfstandig kunnen werken en denken.'

VEILIG

'Wat is toptalent? Dat moet je je ook afvragen,' aldus drs. Job Hoogendoorn, directeur van de parttime opleiding Bedrijfskunde van de Rotterdam School of Management. 'Echt wetenschappelijk onderzoek is er nooit naar gedaan. De onderzoeken daarnaar bestaan veelal uit interviews met topmannen – en een enkele vrouw – en die vertellen dan waarom zij zelf de top behaalden. Of dat daadwerkelijk klopt, kun je niet controleren.'

Succesvol zijn in een veilige omgeving als een studie is iets anders dan een onderneming door een depressie halen, stelt Hoogendoorn. 'Naast een redelijke IQ – die hoeft niet extreem hoog te zijn – moet je goed zijn in het omgaan met mensen, het reduceren van complexiteit, gevoel hebben voor de markt en het proactief oplossen van problemen en redelijk wat moed en zelfvertrouwen hebben om jouw ideeën door te voeren.'

Henry Mintzenberg, hoogleraar management aan de McGill University in Montreal (Canada) heeft de loopbaan van de topklas van Harvard in 1990 onderzocht. Het bleek dat tien van de negentien faalden, vier twijfelachtig presteerden en maar vijf succesvol waren te noemen.'

Daarnaast heeft ieder tijdperk of elke fase in een bedrijf behoefte aan een andere vorm van toptalent, aldus Hoogendoorn. 'Een ondernemer die een bedrijf met verve uit een dreigend faillisse-

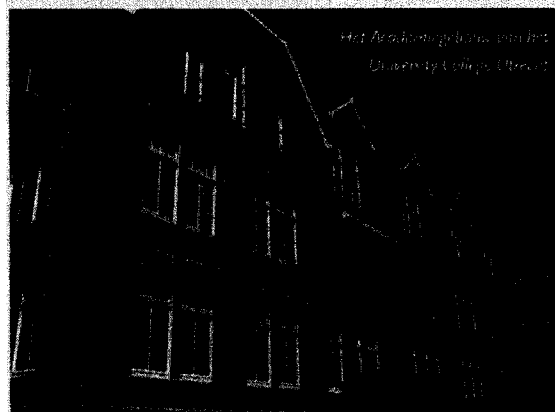
ment haalt, hoeft niet degene te zijn die voor continuïteit kan zorgen na een doorstart. De huidige roep om toptalent komt veelal uit de hoek van het durfkapitaal. Dat domineert nu de economie en is steeds op zoek naar mensen die voor hen heel snel veel geld kunnen verdienen.'

Overigens ziet hij nog een ander nadeel van de focus op toptalent. 'In Nederland zie je nu al een ontwikkeling dat bepaalde posities voor niet-academici gesloten blijven. Mensen op toposities zijn vrijwel allemaal academici, terwijl mensen met een hbo-opleiding zo'n dertig jaar geleden dankzij hun kennis en ervaring ook doorstroomden naar leidinggevende posities. Succesvolle ondernemers of CEO's als Anton Philips of Ad Scheepbouwer (KPN) en talloze anderen hadden helemaal geen academische graad. We zijn een glazen plafond voor niet-academici aan het creëren en dat vind ik niet goed. Deze groep heeft vaak heel andere kwaliteiten dan academische toptalenten, die wij onderbenutten.'

MOTIVATIE

Misschien zijn *university colleges* minder nuttig om onze economie innovatief te laten opveren, maar zij pakken wel een ander probleem van het Nederlandse onderwijs aan. Buisman: 'Het is voor de universiteiten steeds moeilijker om de Nederlandse student optimaal te motiveren en het beste uit zichzelf te laten halen. Dat is juist

altijd een kracht van ons onderwijs geweest. Collega's klagen erover dat zij hoorcolleges geven aan soms vierhonderd studenten, van wie een derde ongeïnteresseerd in de collegebanken zit. Het is voor docenten prettiger om op een college te werken.' Maar er is ook nog een ander optie aldus Buisman. 'Mijn zoon studeert parttime bij de Universiteit van Amsterdam. Hij betaalt vier maal zoveel collegegeld en voorwaarde is dat hij werkt. Daartegenover staat het studeren in kleine groepen met een intensieve begeleiding. Dat levert geïnteresseerdere studenten op.' Ook op de parttime opleiding van RSM zijn door de combinatie werk en studie de studenten meestal zeer gemotiveerd, aldus Hoogendoorn. Om het elan binnen de gewone universitaire opleidingen terug te krijgen ziet hij 'selectie aan de poort' als een mogelijkheid. 'Niet alleen op IQ maar ook op motivatie. En als de studenten gemotiveerder zijn, worden docenten dat (hopelijk) ook weer.'



Het Architectenbureau van de
Universiteit Leiden in Leiden

FOTO OSCAR VAN REULEN

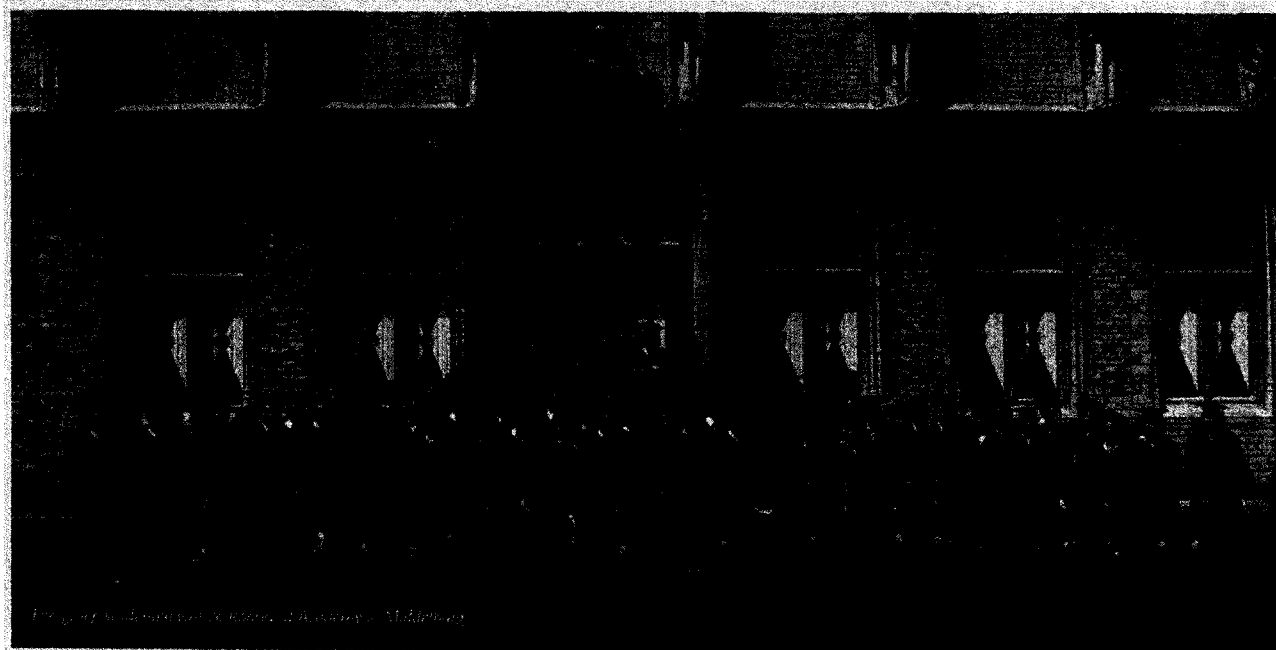


FOTO HANS BORNEMAFOTOGRAFIE