

Opbrengsten Transitietafels

NewBee op 20 november 2024

Postgroei Economie.

NHL Stenden

Matthias Olthaar matthias.olthaar@nhlstenden.com

Bij mijn tafel was twee keer de meest opvallende bevinding dat Directie en MT bij veel hogescholen graag nieuw economie (postgroei) onderwijs willen aanbieden als vast onderdeel van het curriculum. Daarmee is het de fase van minorenonderwijs voorbij. De ene hogeschool is daar verder mee (bijv. Avans) dan de andere hogeschool.

Dat komt omdat de steun van MT niet voldoende is om het onderwijs ook daadwerkelijk vergaand te veranderen. Enerzijds wordt er weerstand ervaren vanuit studenten. Zij zijn nog lang niet altijd klaar voor nieuw economie onderwijs. Ze ervaren weerstand. Of dienen klachten in of beoordelen vakken heel slecht. Slecht beoordeelde vakken lopen het risico om niet terug te keren. En collega-docenten vertonen weerstand. Hier zijn verschillende verklaringen voor genoemd:

1. Docenten voelen zich onvoldoende toegerust met nieuwe economie concepten en beroepen zich liever op het oude, bekende.
2. Docenten voelen zich in hun autonomie aangetast als ze iets moeten onderwijzen wat naar hun beleving wordt opgelegd
3. Docenten zijn niet overtuigd van nut en noodzaak van nieuw economie onderwijs.
4. Docenten die na een jarenlange carrière in het bedrijfsleven voortdurend zijn bevestigd in hun succes, status en carrière conform de huidige economische wetmatigheden kunnen zich in hun identiteit aangevallen voelen als die wetmatigheden ontkracht worden.

Kortom, het is een hele klus om de vele neuzen van alle stakeholders in dezelfde richting te krijgen.

Transformatie en emergente leerruimtes.

Windesheim

Marita Coppes m.coppes@windesheim.nl

Wij hadden mooie ontmoetingen aan deze tafel waarbij we met elkaar een definitie hebben opgebouwd wat een emergente leerruimte nu is en wat we daarin tegenkomen. Veel gehoord: het woord emergent ken ik niet maar dat is precies zoals we werken.

De definitie is in het kort: dat er een vraag-complex vraagstuk nodig is om de leerruimte te openen en dat iedereen in die ruimte mede-eigenaar is van die vraag en dat er in de samenwerking een antwoord of oplossingsrichting ontstaat.

Wat we zoal hoorden als patronen:

- Emergente leerruimtes bestaan 😊
 - Vaak in de periferie en het leren gebeurt vaak in honorsprogrammes, keuzevakken, minoren en buiten de campus.
 - het vraagt een hoge mate van onzekerheidsvaardigheid om deze ruimte te faciliteren
 - studenten gaan sneller door het ongemak van niet weten dan collega docenten
 - het vraagt vertrouwen van opleidingsmanagers
 - de ruimte wordt als waardevol ervaren omdat het mensen verbindt, multidisciplinair werken makkelijker maakt en invloed heeft op de kringen erbuiten (ripple effect)
 - de mensen die het faciliteren geven vaak aan alleen te opereren en veren op (er zijn mensen zoals ik, dit is wat ik doe maar had er geen woorden voor) verlangen naar verbinding met gelijkgestemden.
 - Studenten gaan, na een fase van ongemak, 'aan' van deze onderwijsvorm en raken dieper betrokken bij het onderwijs.
-

Werkveldcommissie revisited.

Haagse Hogeschool

Eveline Kapteijn E.F.Kapteijn-Kruijswijk@hhs.nl

Observaties:

De werkveldcommissies zijn gekoppeld aan de opleidingen en houden zich voornamelijk bezig met de aansluiting van het curriculum op het werkveld. Er zijn over het algemeen twee tot drie vergaderingen per jaar en deze worden slecht bezocht.

Daar de scholen in transitie zijn zie je dat men onderzoek, werkveld en onderwijs meer met elkaar wil verbinden. Bij Windesheim gebeurt dit al doordat de werkveldcommissie onderdeel is geworden van de Windesheim Business hub waar onderwijs, onderzoek en werkveld samenkomen. De bijeenkomsten hebben een thema en vinden ook bij het werkveld plaats.

Er worden nog geen eisen gesteld aan de organisaties (bijvoorbeeld duurzaam). Daarbij alleen bedrijven in de werkveld die duurzaam zijn vinden de deelnemers een vertekend beeld geven. Wel wordt aangegeven dat het gewenst is dat studenten, docenten (docentonderzoekers) en lectoren ook deel dienen uit te maken van de commissie.

Dilemma's:

- Tijd is een knelpunt (sluitpost i.p.v. een must en tijd ervoor vrij maken)
- Silo denken binnen de Hogescholen

Take away's:

- Best practice van Windesheim (zie eerder)
- De co-creatie ladder van Avans waar er niveaus worden gedefinieerd om samen te werken met het werkveld (strategisch tot operationeel)
- Opleiding overstijgende bijeenkomsten met werkveld (stop met silo denken)
- Nieuwe 'samenleving' uitvinden met werkveld, onderzoek en onderwijs door leren met elkaar (maatschappelijk belang versus bedrijfsbelang)

- Onderwerp kan zeker nog een keer terugkomen daar het in het kader van Leven Lang Leren steeds belangrijker wordt om de samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en werkveld steviger neer te zetten in het HBO en daarmee de maatschappij.
- Je kunt niet spreken over het werkveld of de organisaties. Het werkveld is heel divers en ieder is in een andere fase van de transitie naar de nieuwe Economie.

Open eindjes?

De discussie was nog lang niet afgelopen en de wens is dit terug te laten komen op een volgend event.

Aanbod voor andere deelnemers:

Eerder een vraag: Hoe is bij jullie hogeschool dan wel opleiding de werkveldcommissie (of beroepenveld of Raad van Advies) georganiseerd? Graag nodig ik jullie uit via de volgende link een paar korte vragen te beantwoorden en kan dit mogelijk dienen voor een nieuwe workshop op het volgende NEWBEE festival of Week van het Economie onderwijs in 2025:

<https://forms.gle/DJLiGyH4Qx8z3TQY7>

In ieder geval zal ik jullie een terugkoppeling geven van de antwoorden.

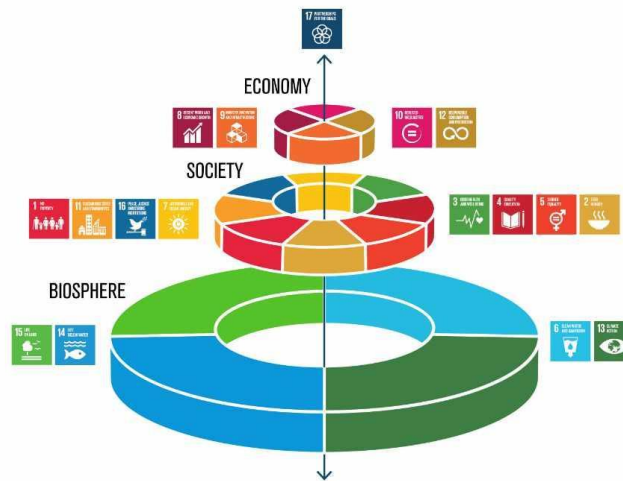
Samen op weg naar een regeneratieve economie.

Windesheim

Melanie de Vries. m.h.devries@windesheim.nl

De regeneratieve economie vraagt om omdenken en roept nog een heel aantal vragen op. Onderstaand plaatje dat de plek van de economie ten opzichte van de maatschappij en de ecologie was een mooie eye-opener. Dit vraagt om een nieuw perspectief waarin vanuit het systeem wordt gedacht, maar hoe neem je studenten hierin mee? We bespraken dat we studenten de transities en de context moeten meegeven en ze stapje voor stapje kunnen meenemen in het grotere verhaal. In het eerste jaar kan dit al goed door bijvoorbeeld een documentaire te laten zien waarin helder wordt uitgelegd wat er allemaal voor nodig is om kleding te maken en wat er nu na einde levensduur mee gebeurt. Het berekenen van de eigen voetafdruk en studenten een gevoel meegeven van de abstracte concepten zoals CO2 (wat is een ton CO2 bijvoorbeeld?) zijn goede eerste stappen.

Wat telkens in de gesprekken terugkwam is om ervoor te zorgen dat de stof aanhaakt bij de belevingswereld van de student. Begin bij de persoonlijke waarden van de studenten, ga de dialoog aan en maak vanuit hier de stap naar maatschappelijke waarden. Regeneratie en duurzaamheid behelzen ook ethische vraagstukken en hier moet dan ook aandacht voor zijn in de klaslokalen.



In de transitie naar een duurzamere, leefbare wereld ontstaan veel verschillende modellen, theorieën en perspectieven. Hierin is het vooral van belang om diverse discoursen aan te bieden, zodat de student een eigen mening kan vormen en open staat voor verschillende perspectieven.

Als laatste is het belangrijk dat studenten ervaren dat ze positieve impact kunnen maken. Besteed hier aan de voorkant al aandacht aan, bijvoorbeeld door studenten de opdracht te geven stages of projecten te zoeken waarmee ze een positieve impact op de maatschappij hebben.

Regionale impact door samenwerking in de driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk Hogeschool Utrecht

Paul-Peter fransen

Paul-Peter.fransen@hu.nl

Paul-Peter Fransen (Commerciële Economie) en Roel Schulte (HRM) van Hogeschool Utrecht deelden hun ervaringen als HEO-kernteamleden met twee initiatieven waarbij er sprake is van samenwerking in de driehoek onderwijs-onderzoek-praktijk in “Utrecht Region”.

1. Het creëren van bewustzijn ten aanzien van het begrip Meervoudige Waardecreatie bij 2^e jaars studenten Commerciële Economie en bij hun stagebedrijven. De studenten moesten namelijk een korte enquête hierover uitvoeren via hun stagebegeleiders. De resultaten van dit eerste benchmarkonderzoek werden vervolgens gedeeld door het lectoraat Marketing & Customer Experience tijdens een symposium “Van Grijs Naar Groen” op 11 november 2024 voor studenten/docenten/werkveld. Ter inspiratie gaven 2 werkveldpartners (ProRail en TivoliVredenburg) inzicht in hoe zij stappen zetten op de thema's people/planet/profit.

Feedback van de aanwezigen

Tops

- “mooie manier om bewustzijn te creëren”

- “Actiegericht, DOEN!”
- “In gesprek met het werkveld”

Vragen & Tips

- Kun je meten in hoeverre de studentenblik is veranderd? De bewustwording zou je bijvoorbeeld kunnen bespreken binnen leerteams
 - Zou je een leergroep met het werkveld kunnen opzetten (bijv B Corp); hoe creëer/stimuleer je een permanente (lerende) beweging binnen het werkveld?
 - Zijn de gekozen sprekers aansprekend genoeg voor de stagebedrijven (deels MKB)?
 - De titel van het symposium zou aansprekender kunnen; daarnaast wekt “Van Grijs Naar Groen” de indruk dat het gaat om ecologie en niet om maatschappelijke/sociale waarde
2. Het creëren van bewustzijn ten aanzien van het begrip Meervoudige Waardecreatie bij 3^e jaars studenten van drie verschillende opleidingen: Commerciële Economie, HRM en Finance & Control. Zij gaan in de Impactweek (1^e week van februari 2025) een Quick Scan uitvoeren bij verschillende bedrijven in de regio. Op deze manier creëren zij ook (meer) bewustzijn bij deze bedrijven: wat doen we al en wat zouden we nog meer kunnen doen en waarom? Tijdens deze 3 dagen geven verschillende lectoren workshops die onze studenten kunnen inspireren om te komen tot een passend advies.

Feedback van de aanwezigen

Tops

- Bijzonder dat het jullie lukt om opleidingsoverstijgend onderwijs geïntegreerd in de toetsing/randvoorwaarden en het curriculum te krijgen (het is geen keuzevak of minor)

Vragen & Tips

- Zou je het boek/workshop “Triple Layered Business Model Canvas” kunnen aanreiken aan de studenten teams?
- Bewustwording van dit thema kun je doen via de persoon (Ik) en de inhoud.
- Overweeg aandacht te besteden aan de IDG's
- Start al in jaar 1 met het creëren van bewustwording; in jaar 3 ben je (te) laat en zitten ze vast aan oude economische denkkaders
- Laat studenten zien dat je ook met Ecologische en Maatschappelijke waardecreatie ook geld kunt verdienen (bijv rijk worden van productie van waterbesparende toiletten).

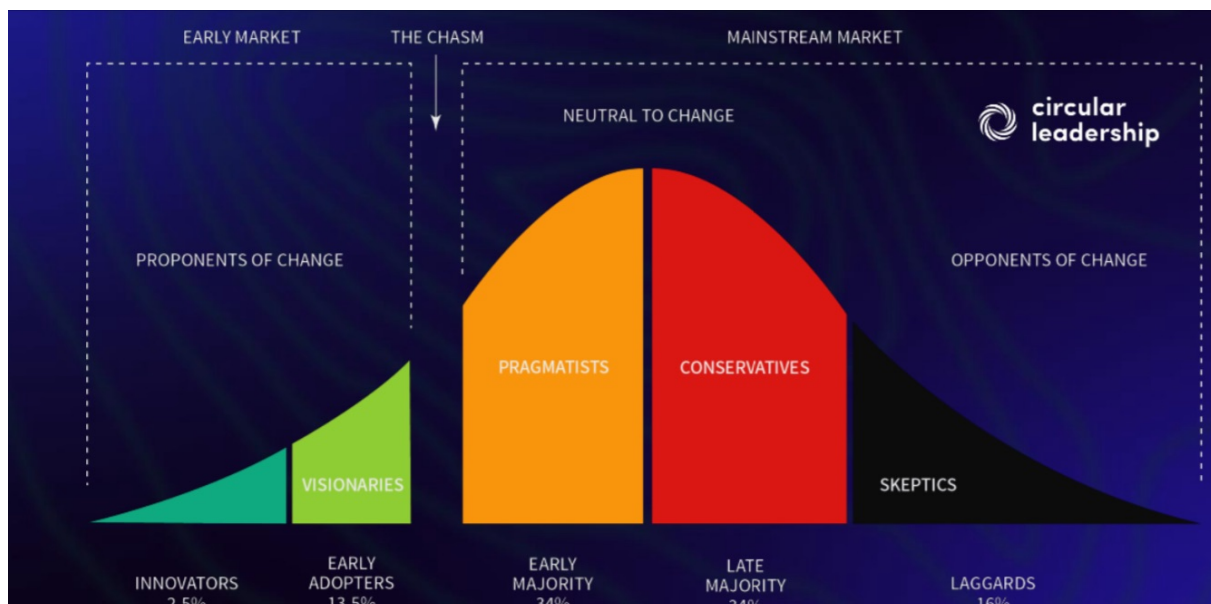
Closing the gap: Stepping stones van early adopters naar early majority

HvAmsterdam

Darina Huinck

d.huinck@hva.nl

Het doel van de sessie was om te komen tot een verkenning van de verschillende stepping stones om te komen van early adopters naar early majority (zie figuur hieronder). Wat hebben we - studenten en docenten – nodig om de kloof te dichten. Er is veel geschreven over transitie en change theory, maar hebben we een overzicht van de stepping-stones die tussen de twee fasen liggen waarlangs het pad (zou kunnen) lopen?



De methode was een vorm van **explorative storytelling**, waarbij de aanname was dat iedereen, als deelnemer aan de WEO, aan het pionieren is en erop uit is het onderwijs te veranderen.

De deelnemers aan onze tafel vertelden elk hun eigen verhaal hoe ze zover gekomen zijn, wat hen motiveert en welke stappen genomen zijn. Dat deden ze op **3 niveaus: persoonlijk, conceptueel (inhoud) en systematisch**. Terwijl ze hun verhaal deden, luisterden de andere deelnemers actief en schreven stepping stones op die ze hoorden. Na het verhaal werden deze stepping stones gedeeld, geverifieerd en erop gereflecteerd.

Ons idee vooraf was om niet met kant en klare antwoorden te komen, maar naar een manier om ernaar te kijken. Wat gebeurt er al (identificeren werkende stepping stones) en hoe kunnen we de transitie van daaruit verder brengen (nieuwe stepping stones). Dit maakt het makkelijker aan te haken en dan komen we sneller bij kantelpunten.

Uitkomsten

Op **persoonlijk niveau** hadden alle deelnemers al drijfveren van jongs af aan: liefde voor natuur, zorgzame aard, kunnen zien dat er meer is dan geld dat gelukkig maakt, zien dat

kleine dingen er ook toe doen etc. Wat verder naar voren kwam als karaktereigenschappen waren open houding, verantwoordelijkheidsgevoel, doorzettingsvermogen en moed om tegen de stroom in kunnen roeien. We voelen dat het huidige neoliberale, commerciële systeem niet klopt. Het is 'leeg', hypocriet en niet goed voor mensen. Het klopt niet. Vanuit die ongemakkelijkheid/schuring stappen we richting een omgeving waar je je invloed wel ten goede kan laten komen.

Daarbij werd ook opgemerkt dat het helpt om steun te hebben of te zoeken, als je voortdurend de actie modus opzoekt en de verantwoordelijkheid voelt om je invloed ten goede aan te wenden. Steun wordt gezocht bij gelijkgezinde collega's, personen of organisaties. Het gaat om het gevoel dat je de queeste niet alleen aangaat.

Daarbij helpt ook inspiratie, van doeners en denkers – en daarmee komen we op het **conceptuele niveau**. Alle deelnemers wisten wel een paar namen te noemen van mensen of organisaties die hen geïnspireerd hebben, die hen had aangezet om in actie te komen; Kees Klomp, Kate Raworth, ONE, maar ook Netflix documentaires. Inspiratie maakt het ook leuk, de deelnemers werden unaniem lyrisch toen ze over hun inspiratie praatten. Door verschillende perspectieven te zien en ervaren, realiseren we ons dat het huidige normaal ook maar één van de vele perspectieven is. Dus als negatief over normatief onderwijs wordt gesproken, moeten we ons realiseren dat het huidige onderwijs óók normatief is. Wat ook naar voren kwam is dat taal en terminologie van belang is en dat we elkaar nog niet allemaal 'verstaan' omdat betekenissen vaak nog diffuus zijn. Het belang van kennis is dus groot en er is tijd en ruimte voor docenten nodig om die kennis op te kunnen doen.

Met de persoonlijke drijfveren, ervaring en skills die zijn opgedaan én inspiratie (kennis en ideeën) vanuit verschillende perspectieven – gaan we op zoek naar **systematische verandering** binnen onze circle of influence. Dat betekent kansen zoeken om verandering te brengen en verantwoordelijkheid nemen. Het gevoel van herkenning bij elkaar in dit proces werkt ondersteunend. Mensen die hoger in de boom zitten, zoeken niet per se die ruimte, maar voelen zich verantwoordelijk voor de ruimte die ze hebben - om die zoveel mogelijk ten goede aan te wenden. Voor hen is het de uitdaging om hun team uit te dagen en mee te nemen in dit proces, waardoor ieders werk meer impact heeft. Het is belangrijk dat ingezien wordt dat er allerlei soorten rollen nodig zijn en dat ieder een eigen rol kan pakken én inzien wat nog mist in de organisatie. En om daar dan voor te gaan staan.

Persoonlijke steppingstones:

- Al jong gevoel dat iets niet klopt: ontkenning, hypocrisie
- Waanzin kunnen zien
- Experiences outside the norm
- Gezond gedrag
- Klik met het onderwerp
- Importance of trust
- Crisis vanuit liefde
- Liefde
- Giving
- Vertrouwen (3x)
- Kansen kunnen zien en ervoor open staan
- Openheid, open houding (6x)
- Open perspectief
- Open staan nieuwe gedachten

- Doorzetten (3x)
- Volhardendheid (2x)
- Verantwoordelijkheid (2x)
- Self responsibility
- Heft in eigen hand nemen (2x)
- Innerlijke drang
- Moed (2x)
- Overgave (3x)
- Overgave dat je het niet alleen kan
- Overgave aan onzekerheid/het niet-weten (3x)
- Leiderschap (2x)
- Moreel leiderschap
- Morele plicht vs morele afweging
- Morele plicht
- Regie (2x)
- Invloed willen hebben
- Positie inzetten
- Verantwoordelijk voelen -> invloed ten goede
- Persoonlijke ervaringen met transitie inzetten voor maatschappelijke transitie
- Vanzelfsprekende vaardigheden inzetten

Conceptueel

- Mix of perspectives
- Invulling van het concept happiness
- Inspiratie -> vertalen
- Divers, breed wereldbeeld
- Docu's Netflix
- Kaders: commitment, pijlers DRL, SDG's
- One geeft handen & voelen aan verandering die ik zelf uit
- ONE (lid van...)
- Kees Klomp
- Kate Raworth -> belong economy
- More perspectives
- Rolmodellen
- Via via bij inspiratie bronnen
- Basis studie: interdisciplinair, veel perspectieven
- Would help to know: greater context and maps of world
- Wat voor studenten willen we afleveren?
- Uit eigen bubble: in gesprek (2x)
- 12 stappen model AA als methode transitie
- Kunst is: kennis vergaren en verspreiden
- Onderzoekende houding
- Kennis: van gevoel naar feiten
- Behoeftte aan kennis

Systematisch

- Challenges van leiders
- Uncertainty or clarity of vision
- Rollen oppakken die nog niet ingevuld worden
- Use the visionaries to inspire those with status

- Created materials + shared with others
- 'We kunnen niet veranderen' kantelen
- Coalition of willing: Saamhorigheid
- Dienend leiderschap (naar doel)
- Top-down normering opleggen
- Rol lectoraat ondersteunen van voorlopers/verbinders
- Erkennen verschillende rollen transitie. Naast visionair ook verbinders, tempo regelaars
- Systeem complex: hoe lopen de hazen?
- System's thinking
- Signaalfunctie naar sleutelfiguren
- Mentorships of trust
- Zichtbaarheid
- Deelnemen aan nieuwe curriculum commissie
- Verbinding is onze kracht
- Verslaving analogie > 12-stappenplan AA
- Wel wat bereikt 'succes'
- Successen herhalen
- Transitie
- Uitwisseling van vaardigheden tussen verschillende 'bubbels' in de maatschappij
- Connecting outside and in
- Op het juiste moment instappen
- Erkenning van wie buiten de mainstream paden vallen: veel kennis en ervaring
- If you want to change the game you need to change the rules

Het huishoudboekje van jezelf (Bildung)

Fontys Hogeschool

Martijn Derksen m.derksen@fontys.nl

[Volgende Mural](#) gemaakt voor NewBee 2024 en Martijn deelt graag hoe hij het collapse bordspel heeft geprint.

Een passende veranderaanpak voor het duurzaam en breed gedragen ontwikkelen van economie onderwijs.

Hogeschool Utrecht

Fedde Kloppenburg fedde.kloppenburg@hu.nl

Veel hogescholen zijn actief aan de slag gegaan met de doelen die zijn gesteld in de sector adviesrapportages, zo bleek ook tijdens de mooie HBO-dag. Maar hoe zorg je er voor dit leidt tot duurzame en verdiepende verandering van onderwijs, die echt bijdraagt aan de maatschappelijke transformatie naar een nieuwe economie? Hoe zorg je ervoor dat men verder komt dan enkel vernieuwend minoronderwijs, maar dat je tegelijkertijd niet te veel wordt geremd door het trage proces van curriculumvernieuwing van de major, waar de vernieuwing vaak wat oppervlakkiger is?

Dit zijn enkele van de vragen die centraal stonden bij de deze transitietafel. Ter inspiratie werd de aanpak van de Hogeschool Utrecht gedeeld. Deze aanpak heeft geleid tot een beweging binnen het hele domein bij deze Hogeschool. Samenwerken

over de grenzen van alle HEO-opleidingen aan een nieuwe economie, samen met onderzoek en werkveld staan daarbij centraal. Dit doen we door kleine samenwerkingsinitiatieven te verbinden rond een gedeeld narratief met een sterke ambitie. Ter illustratie werd de visuele weergave van het gedeelde verandernarratief en enkele van de resultaten bij de HU gedeeld. Daarnaast is een reeks veranderkundige modellen gedeeld, die behulpzaam zijn geweest in dit proces. De powerpoint met modellen en het narratief worden hierbij meegestuurd.

Uit de reacties op dit voorbeeld, die we terugkregen tijdens beide rondes, trokken wij de conclusie dat dit een thema is dat breder leeft en dat er meer behoefte is aan uitwisseling rond het veranderkundig perspectief op de HEO-transitie. Als je meer wilt weten over de aanpak bij de Hogeschool Utrecht, neem dan gerust contact op met fedde.kloppenburg@hu.nl of margriet.vandersar@hu.nl.

Na het delen hebben we bij deelnemers geïnventariseerd en besproken wat factoren zijn die bijdragen aan de beoogde verandering en wat juist valkuilen zijn. In de beperkte tijd leverde dit vooral werkende factoren op. Hieronder tref je er enkelen:

Tijd en 'ruimte':

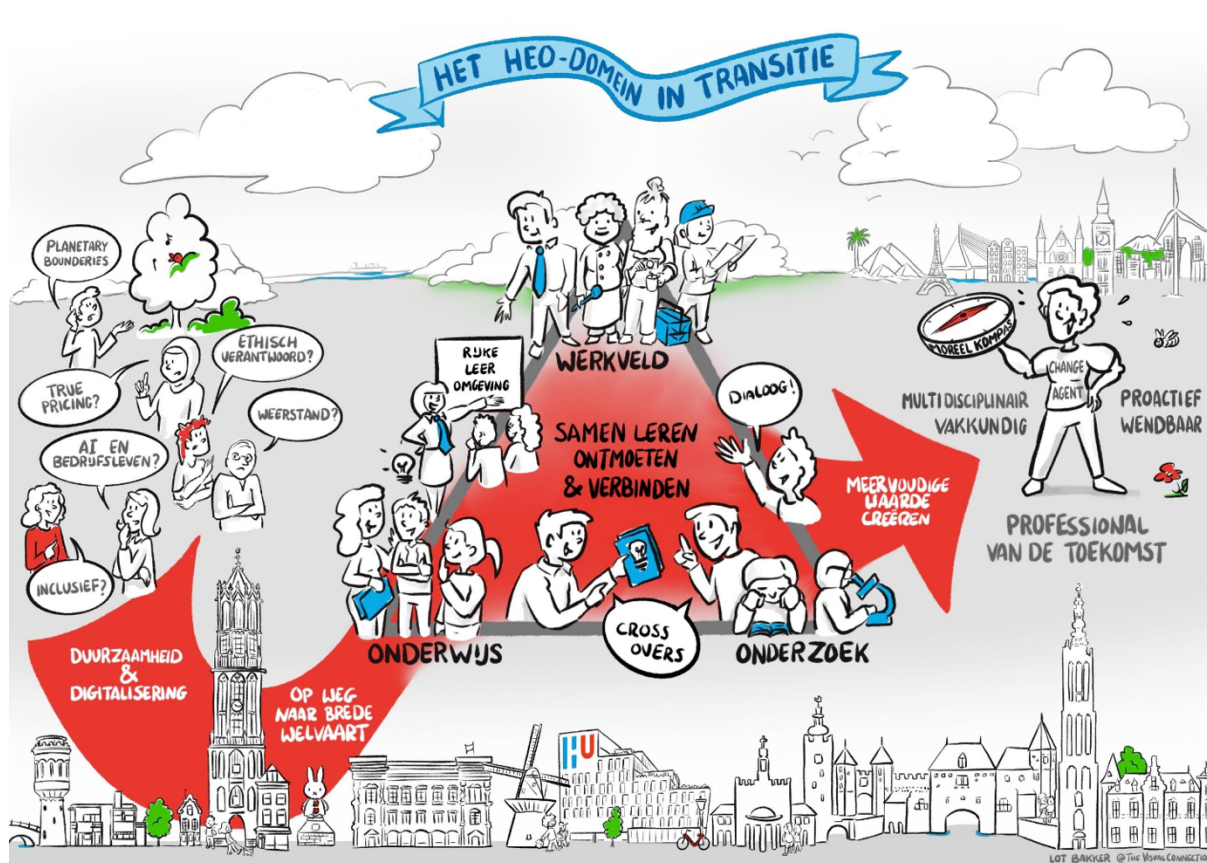
- 'keep it simpel en stupid'.
- Zorg voor experimenteerruimte, durf te proberen en deel ervaringen.
- Maak gebruik van ervaringsleren.
- Vertraag. Neem écht de tijd. Maak 'leertijd' voor docenten.
- Organiseer inspiratiesessies.

Betrekken stakeholders:

- Maak gebruik van voorlopers.
- Betrek docenten en studenten écht. Begin daarmee.
- Kies bewust werkvelpartners.
- Maak verbinding met onderzoek.
- Zorg voor diversiteit in je projecten.

Inhoud en vorm:

- Gebruik Theory-U als onderlegger.
- Zoek de kleine ruimte binnen bestaande leerdoelen.
- Inspireer met een breed aanbod.
- Zorg voor congruentie tussen narratief en gedrag op de werkvloer.
- Gebruik spel. Ga naar buiten. Maak het persoonlijk.



Stories to activate students in societal challenges Breda University of Applied Sciences.

Frank Crucq Crucq, Crucq.F@buas.nl

Uitgevoerd door Studenten Performatory, **Note:** Deze sessie is onderdeel van een breder onderzoek. De verslaglegging is een interpretatie basis van verzamelde inzichten en uitspraken van de deelnemers in twee sessies over hetzelfde onderwerp. De 'oogst' van de uitspraken en inzichten is gethematiseerd en heeft daarmee een abstracter karakter gekregen. Mocht dit vragen of aanvullingen oproepen, of wil je betrokken blijven bij de uitkomsten van het bredere onderzoek, stuur dan even een bericht naar Frank Crucq: crucq.f@buas.nl

Het centrale thema bij deze tafel was 'het verhaal van verandering'. In beide sessies zijn we op zoek gegaan naar hoe we het verhaal vertellen aan onze studenten over verandering in de samenleving. Als hogeschool zijn we een 'storyteller'. Met onze colleges, opdrachten, literatuur en ook marketing vertellen we een verhaal over de noodzaak van verandering in de samenleving en hoe onze nieuwe economie hieraan kan bijdragen.

We hebben in diverse dialogvormen succeservaringen opgehaald. Daarin hebben we gekeken naar verschillende aspecten van verhalen en hoe die zo kunnen worden ingezet dat studenten zich geactiveerd voelen om bij te dragen aan maatschappelijke verandering in diverse vraagstukken: duurzaamheid, sociale cohesie, gelijkwaardigheid, kwaliteit van leven, etc.

De volgende lessen hebben we hieruit getrokken:

Wie het verhaal vertelt

Een verhaal van iemand die direct geraakt wordt door een maatschappelijk probleem raakt studenten. Het probleem wordt zichtbaar en tastbaar in plaats van een abstracte term als armoede, genderongelijkheid of geweld. Eerstelijns verhalen zijn krachtiger dan wanneer een docent, politicus of journalist het verhaal van ‘de ander’ vertelt. Helemaal als het lijkt dat deze tweedelijns verteller zelf niet wordt geraakt door het maatschappelijke probleem. Dat wekt een zweem van onechtheid.

Karakters en identificatie

Degene over wie het verhaal gaat, moet dicht bij de leefwereld van de student liggen. Gebruik concrete voorbeelden van wie getroffen wordt door een maatschappelijk probleem. De veranderaars moeten rolmodellen zijn voor studenten. Dus een ‘bank die het anders doet’ is veel minder aansprekend dan ‘Michiel van 30 die een start-up begon in foodwaste’. Gebruik alumni of ouderejaars om hun verhaal te vertellen en wat het voor hen betekent en wat het ze heeft opgeleverd.

Simplificeer de karakters niet. De problemen zijn complex. Simplificatie en beschuldigen wekken argwaan op en wakkeren ‘defensive reasoning’ aan. Hiermee de-identificeren studenten zich en raken betrokkenheid kwijt. Door meervoudige perspectieven van de betrokkenen te laten zien, bied je de student meerdere ingangen in het maatschappelijke probleem.

Plaats

Show, don’t tell. De plaats/ context waar het verhaal wordt verteld, doet ertoe. Breng studenten in contact met echte mensen om wie het vraagstuk gaat. Dat betekent dus niet een verhaal in een klaslokaal (laten) vertellen, maar ga naar buiten en laat studenten de leefwereld van het vraagstuk ontmoeten. Een voorbeeld was commerciële economiestudenten die samen met studenten van social work werkten in een laag sociaal-economische wijk.

De plaats waar het verhaal wordt verteld en waar ook betekenis wordt gegeven aan het verhaal moet veilig zijn. Studenten moeten voelen dat ze hun eerlijke mening

kunnen uiten over het verhaal ook al si die controversieel. In die zin is het juist niet aan te raden om degene wie het betreft in dezelfde ruimte te hebben. Het kan er voor zorgen dat er sociaal wenselijk wordt gereageerd. Het mooiste is natuurlijk wanneer er veiligheid wordt ervaren terwijl de betrokkenen er wél zijn. Hierin hebben zij een belangrijke rol. Zij moeten deze ontvankelijkheid voor andersdenkenden uit kunnen stralen.

Tone of voice

Het is belangrijk dat de verteller en ook de karakters en het verhaallijn authentiek zijn. Studenten prikken gemakkelijk door onechte succesverhalen heen. Men weet dat de problemen moeilijk zijn en dat eenvoudige oplossingen niet werken.

Kenmerken als kwetsbaarheid en niet 'zeker-weten-maar-wel-proberen' maken het verhaal authentiek en daardoor benaderbaar. Daarnaast is het belangrijk dat er hoop en perspectief in het verhaal zit. Het verhaal moet mogelijkheden geven, opties voor hun eigen nabije toekomst. Ze moeten kunnen zien en geloven dat er handelingsperspectief is. Zowel in concreet gedrag op zeer korte termijn als abstracter in een groter geheel. Generatie Z is veel op hier en nu gericht omdat juist het toekomstbeeld moeilijk en donker is. Ook humor en plezier helpen om het problematische in het vraagstuk hanteerbaar te maken. Zwaarte schrikt af. Diepte op waardenniveau geeft wel zin en betekenis, maar er moet ook lucht en lichtzinnigheid in zitten. Leuke en creatieve oplossingen voor maatschappelijke problemen spreken erg aan. Een voorbeeld hiervan is Heilige Boontjes

(<https://www.heiligeboontjes.com/over-heilige-boontjes/>)

Onderdeel worden van het verhaal

Als studenten geïnspireerd zijn, willen ze onderdeel worden van het verhaal. Ze zoeken naar hoe zij zelf kunnen bijdragen. Bied ze instapmogelijkheden. Bied concrete acties aan zodat ze laagdrempelig kunnen meedoen. Laat ze ook zien hoe ze zelf verandering brengen. Door hun bijdrage doen ze mee en zijn ze onderdeel van een verandering. Laat ze dat inzien om een gevoel van waarde en invloed te geven. Uit onderzoek van Ine Mols blijkt dat studenten zichzelf veelal in twee actievormen herkennen: als consument dingen anders doen (veelal dingen niet meer doen, beperken) of als activist (wat veel studenten afschrikt). Beide zijn moeilijk om langdurig vol te houden voor velen. Bied studenten dus instapmogelijkheden waarbij ze op hun eigen subjectieve manier kunnen bijdragen met hun eigen kennis en vaardigheden. Pas op met vertellen dat zij de veranderaar moeten worden van de toekomst. Hiermee loop je het risico dat dit ervaren wordt als dat je ze in een rol dwingt om het probleem op te lossen dat eerdere generaties (waar jij vaak bij wordt ingedeeld door de luisteraar) hebben veroorzaakt.

Taal

‘Words create worlds’. Alle woorden dragen betekenis. Maar de betekenis kan voor iedereen (met name in verschillende groepen) anders zijn. Grote woorden als klimaat, duurzaamheid, inclusiviteit, gelijkheid, rechtvaardigheid, etc. zijn vaak politiek geladen. Hiermee loop je het risico als verteller om met gebruik van deze woorden in een (politieke) hoek met bijbehorende betekenissen terecht te komen waar je niet meer uitkomt. Vermijd dus deze grote woorden. Blijf in de taal van de leefwereld. Dat kan de leefwereld zijn van degene die het maatschappelijke probleem ervaart en dat kan de leefwereld zijn van de studenten. Echter schuilt hier een gevaar in. Wanneer je de taal van een leefwereld aanneemt waarin de toehoorder jou niet identificeert, ligt onbetrouwbaarheid op de loer. Beter spreek je dan als verteller zeer expliciet dat je het verhaal van de ander vertolkt. Daarnaast kun je ook vanuit je eigen leefwereld spreken. Het laten zien van je eigen waarden en kwetsbaarheden in deze tijd wordt vaak als positief ervaren. Het delen van de verschillende perspectieven die je als verteller hebt, nodigt de ander uit om deze ook te onderzoeken. Het kan antwoord geven op gevoelens van onzekerheid en leren omgaan met complexiteit voor studenten.

Betekenis/ filosofie van het verhaal

Verhalen vertellen over betekenissen in de wereld/ het leven van mensen: het moraal van het verhaal. Denk goed na over de betekenis die je wilt geven aan het verhaal van verandering. Het kan studenten een houvast of structuur geven in hun zoektocht naar duidelijkheid in deze tijd. Check daarbij welke betekenis studenten halen uit de verhalen. Dat kan een heel andere zijn dan die jij erin legt. Pak die niet af. Zoek in gesprek naar de diversiteit in betekenis en perspectief. Studenten kunnen pas meedoen in de verandering als ze erkend worden in wie zij zelf (willen) zijn in die veranderingen. Pas dus op met normativiteit in de betekenisgeving die bij de student plaatsvindt wanneer die het verhaal hoort. Een goed of fout in dit proces stopt het betrekkingproces. Het kan als docent soms moeilijk zijn, maar dicht de betekenis niet af met jouw ultieme betekenis. Het proces van betekenisgeving en de diversiteit van perspectieven moet goed geleid worden. Het kan snel leiden tot chaos en spanning. Afspraken en regels voor een gesprek en omgangsvormen zijn hiervoor belangrijk. Daarnaast wordt ook wel getwijfeld of studenten zitten te wachten op meerdere (en ook tegenstrijdige) perspectieven. Of ze rijp genoeg zijn om met verschillende perspectieven al impact te kunnen maken in het werkveld. Er wordt wisselend gedacht over de neutraliteit van de verteller (docent, materiaal). Pedagogisch gezien kan het helpen om je eigen opvattingen, waarden, geraaktheid te delen. Hiermee nodig je de ander ook uit dat te doen. Echter in de inhoud raakt het

de ethiek van de docent: wat is het goede om de student te vertellen (doceren)? Is het ethisch juist om je eigen voorkeur hierin door te laten klinken en daarmee inhoudelijk te sturen? Anderzijds: kan je wel neutraal zijn? Is niet elke (woord)keuze subjectief of gestuurd? En ook: het niet kiezen voor een kant in een maatschappelijk probleem is ook een standpunt.

De luisteraar

De luisteraar is niet 'de student'. Het zijn verschillende jonge mensen met eigen achtergronden, leeftijden, waarden, verschillende behoeften. Heb ook oog voor de luisteraar en het besef dat het verhaal door iedereen anders wordt gehoord.