

Gesprekken met docent-onderzoekers
over professionalisering en curriculumvernieuwing

Inspiratiebundel

Colofon
ISBN: 978905179xxxx
1e druk, 2011

© 2010 Rotterdam University Press

Fotografie: Roy Borghouts

Dit boek is een uitgave van Rotterdam University Press van Hogeschool Rotterdam
Dienst Concernstrategie
Postbus 25035
3001 HA Rotterdam

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur en de uitgever. This book may not be reproduced by print, photoprint, microfilm or any other means, without written permission from the author and the publisher

Gesprekken met docent-onderzoekers

over professionalisering en curriculumvernieuwing

Inspiratiebundel

Sandra Storm-Spuijbroek en Daphne Hijzen (red.)

Rotterdam
University Press



Inhoud

Voorwoord van Jasper Tuytel	7
Case based learning zet aan tot inhoudelijke reflectie Willemijn Lofvers in gesprek met Ada ter Maten-Speksnijder	9
Risicomanagement: van nieuw onderzoeksthema tot succesvolle onderwijsmodulen Hanny Groenewoud in gesprek met Arie de Wild	19
Transparant kennisdelingsplatform doorbreekt verkokering Josephine Lappia in gesprek met Arthur van der Molen	27
Bewonersparticipatie vanuit verschillende kanten bekeken Netta van 't Leven (Kenniskring Transitie in Zorg) in gesprek met Hannah Frederiks	37
Genomineerd: onderzoek, onderwijs en training voor de beroepspraktijk in één project Arie de Wild (Kenniskring Risicomanagement) in gesprek met Hanny Groenewoud	45
Innovation Lab Talent in uitvoering brengt lijn in de begeleiding door docenten Nico van Hal in gesprek met Margriet Clement	53
Multidisciplinair werken en leren bij de minor Paramedische zorg aan ouderen Hannah Frederiks in gesprek met Netta van 't Leven	59
Leven lang actueel en up-to-date dankzij de minor Preventie en gezondheidsbevordering Margriet Clement in gesprek met Nico van Hal	69
Op zoek naar sleutelfactoren van ideale onderzoek- en onderwijsprojecten Karen Smits, Ilse van den Donker, Josephine Lappia	75

Voorwoord

Sinds 2002 werkt een groeiend aantal docent-onderzoekers bij Hogeschool Rotterdam. Professionalisering en curriculumvernieuwing vormen de centrale doelstellingen waarvoor lectoraten in het hoger beroepsonderwijs zijn ingevoerd. Docenten vervullen graag een voortrekkersrol in de verbetering en vernieuwing van ons onderwijs. Daarbij werken zij ook aan hun eigen professionalisering. Lectoraten vormen een uitgelezen kans voor docenten om zich te ontwikkelen tot docent-onderzoeker. Zij zijn hard nodig om binnen het Rotterdams Onderwijs Model (ROM) diverse krachtige leeromgevingen te organiseren en onderzoek in te bedden in het onderwijs.

Vanaf 2011 worden kenniskringen gebundeld in kenniscentra rondom regionale speerpunten: Zorginnovatie, Talentontwikkeling, Duurzaamheid, Creative Professions, Integrale gebiedsontwikkeling en Business Development. Met het oog op het creëren van focus en massa en de verbetering van professionaliteit en kwaliteitsborging is besloten om de kenniscentra samen te brengen in een nieuw Instituut voor Onderzoek en Innovatie. De verhalen die in deze bundel zijn opgetekend, vormen mooie doorkijkjes naar de succesvolle onderzoeksprojecten die nu al draaien bij kenniskringen. Het idee dat kennis over dergelijke ideale onderzoeksprojecten in de toekomst niet beperkt hoeft te blijven tot een enkele kenniskring maar gedeeld kan gaan worden met meer dan veertig lectoren en meer dan driehonderd docenten in kenniscentra, spreekt de docent-onderzoekers zeer aan.

Als we terugkijken op de sleutelfactoren waarmee docent-onderzoekers werken aan professionalisering en curriculumvernieuwing dan springt enerzijds in het oog dat veel factoren waarop we als hogeschool al actief sturen, worden genoemd, zoals maatschappelijk relevante thema's en multidisciplinaire samenwerking. Anderzijds is het goed om te lezen dat docent-onderzoekers een inspirerende lector en het hebben of verwerven van een groot zakelijk netwerk zien als belangrijke succesfactoren. Een eerdere inspiratiebundel gaat in op deze thema's. Ook het feit dat docent-onderzoekers het essentieel vinden dat je als docent een goed ontwikkelde eigen mening en visie moeten hebben op de toekomst van de beroepspraktijk en de positie van jouw vakgebied daarin, spreekt mij zeer aan.

Over de ambities die docent-onderzoekers in hun gesprekken formuleren, is het interessant om te lezen dat de meeste docent-onderzoekers zich willen bewegen van een op zichzelf staand experiment naar een in het curriculum geborgde vernieuwing met een professionaliseringseffect op anderen. Opdrachtgeverschap speelt daarbij een belangrijke rol. Ligt die bij de docent-onderzoeker zelf of het onderwijsmanagement? We zullen mensen zowel voldoende ruimte moeten bieden om hun eigen projecten op te zetten, maar er ook voor moeten zorgen dat dergelijke initiatieven de belangstelling wekken van onderwijsmanagers en directies, zodat opschaling van ideale onderzoek- en onderwijsprojecten sneller wordt gefaciliteerd.

Ik hoop van harte dat veel docenten die nu nog niet betrokken zijn bij kenniscentra door deze inspirerende verhalen worden aangezet dat in de toekomst ook te gaan doen. Dit in het belang van hun eigen professionalisering en dat van het onderwijs van de toekomst.

Jasper Tuytel

Voorzitter van het College van Bestuur - Hogeschool Rotterdam



Case based learning zet aan tot inhoudelijke reflectie

Willemijn Lofvers in gesprek met Ada ter Maten-Speksnijder. Ada werkt sinds 1997 als docent Verpleegkunde aan het Instituut voor Gezondheidszorg. Op dit moment is zij hogeschooldocent bij de masteropleiding Advanced Nursing Practice. Daarnaast doet zij een promotieonderzoek naar hoe nieuwe zorgprofessionals aankijken tegen verantwoordelijkheid en deze leren vormgeven.

Het gesprek begint met een beschrijving door Ada over de inhoud van de masteropleiding.

De opleiding is uit Amerika overgewaaid. Advanced staat voor een hoger niveau van verpleegkunde. Verpleegkundigen die de opleiding Verpleegkunde hebben gevolgd kunnen hun taken uitbreiden naar het medisch domein. Ze werken op allerlei plekken in de gezondheidszorg. Bijvoorbeeld bij de huisarts waar de nurse practitioner zelfstandig een *kleine kwalen spreekuur* draait. Deze is dan ook geschoold om lichamelijk onderzoek te doen, bloedonderzoek of röntgen foto's aan te vragen. Binnen het eigen deskundigheidsgebied mogen nurse practitioners een aantal behandelingen doen. Het gaat dus om een verdieping van het verpleegkundige beroep en een verbreding naar het medisch domein. Van deze mensen wordt daarnaast verwacht dat ze innovatief zijn. Ze moeten allerlei problemen kunnen oppakken en verbeteringen realiseren in de zorg. Dit moet dan op een wetenschappelijk verantwoorde manier gebeuren.

Er zijn dus eigenlijk twee specialisaties?

Ja. We benadrukken dat het gaat om *verbreding, verdieping en vernieuwing*. Dus verbreding naar het medisch domein, de verdieping is je eigen vak en aan de vernieuwing zit het wetenschappelijke deel vast. In die vernieuwing moet je de wetenschappelijke methodiek kunnen gebruiken om bepaalde problematiek in de praktijk op te lossen.

De functie is dus relatief nieuw?

Ja, hier in Nederland bestaat de opleiding sinds 2003. De aanleiding was het tekort aan artsen. De opleiding wordt gesubsidieerd door de Minister, want het levert natuurlijk geld op, doordat het goedkopere krachten zijn dan de dokter.

Er ligt een accent op de kostenoverwegingen. Terwijl verpleegkundigen heel graag willen dat het om de inhoud gaat. Wij willen vooral uitdragen dat dit gewoon hele goede verpleegkundigen zijn en daarom waardevol. Niet omdat ze goedkoper zijn en ze artsen vervangen waar tekorten zijn. Daar zit altijd een bepaalde spanning.

Wat is jouw achtergrond?

Ik ben Verpleegkunde en Verplegingswetenschappen gestudeerd. De nurse practitioner is een hbo-master. De wo-master is meer gericht op wetenschappelijk onderzoek, terwijl het bij de hbo-master vooral om de beroepspraktijk draait. Ik vond het onderwijs heel erg leuk, vandaar dat ik die kant opgegaan ben en daar zocht ik dan weer een vervolgopleiding bij. Ik weet niet of ik deze opleiding tot nurse practitioner was gaan doen hoor. Ik weet niet of dat hele medische me had getrokken. Maar ik ga natuurlijk voor het advanced niveau, dat studenten leren nadenken over ingewikkelde problemen. Die technische doktersdingen dat leren ze vanzelf wel. Dat vinden onze studenten natuurlijk ook geweldig om te leren. Naar de longen luisteren, de buik voelen etcetera.

Best praktisch natuurlijk?

Ja en dat is leuk hoor. Onze studenten hebben daar gevoel voor en kunnen dat ook goed. Vier jaar geleden kwam ik literatuur tegen rond case-based learning. Ik wilde toen heel graag een promotieonderzoek starten. Mijn interesse lag op de didactische kant van het onderwijs en ook op de inhoud. Case based learning gaat over het leren vanuit casuïstiek en dus over ervaringsgericht leren. Door ervaring op te doen en hierop te reflecteren leer je bepaalde patronen bij jezelf te ontwikkelen en te herkennen in een nieuwe situatie. Dat concept vond ik wel heel erg interessant. Vervolgens ben ik begonnen met te kijken welke methodieken er nu bij case based learning bestaan.

In de praktijk of gewoon op school?

Op school, maar in de praktijk gebeurt dat ook. Wij hebben toen de opdracht ontwikkeld, waarbij we studenten casestudies laten schrijven. Het moet hierbij gaan om situaties waar studenten niet helemaal uitkomen. Studenten moeten nadenken over een bepaalde situatie waarin ze handelingsverlegenheid ervaren. Het doel van de opdracht is dat studenten leren het eigen handelen te onderzoeken door zichzelf hier vragen over te stellen, de praktijkervaringen zo te analyseren dat ze ervan kunnen leren.

Is dat ook jouw project?

Het is een deel van mijn project. Maar daar is het wel begonnen. Het is ook nog steeds iets waar ik warm voor loop. Na zoveel jaar vind ik het echt een supermethode, echt geweldig. En mijn collega's die ermee werken zijn net zo enthousiast. Het blijft ook interessant. Je wordt steeds beter in het begeleiden van studenten hierin en het levert voortdurend nieuwe inzichten op waar je over kunt praten met studenten. Je blijft als docent ook heel erg bij de inhoud van het vak waarvoor je opleidt.

Komt dat doordat het zo specifiek is?

Nee, het gaat om de methodiek. De opdracht bestaat uit twee delen. Het eerste deel bestaat er uit dat een student moet bedenken waar zijn of haar handelingsverlegenheid zit als hulpverlener. Studenten moeten dan een verhaal schrijven over een situatie waarin zich die handelingsverlegenheid voordeed. Het verhaal moet zodanig beeldend geschreven zijn, dat iedereen het mee kan beleven. Alleen al dat studenten goed nadenken over wat er gebeurde tijdens de ontmoeting met de patiënt, wat ze deden en hoe die ander daarop reageerde is heel leerzaam. Ik weet wel dat verhalen vertellen nooit de echte werkelijkheid is. Dat is ook niet zo erg. Dat is op dat moment de werkelijkheid van die student. Of het anders was, is niet eens zo interessant.

Het tweede deel van de opdracht is het analyseren van het verhaal. Studenten moeten na gaan welke thema's een rol spelen in dat verhaal. Daarbij komen ook academische vaardigheden aan de orde. We leren ze een kwalitatieve analyse op de tekst uit te voeren. Dat vinden ze heel erg moeilijk.

De volgende stap is dan dat studenten op zoek gaan naar wat er bekend is over de thematiek die naar voren komt, wat ze er zelf al van weten en wat er in de literatuur over staat. We proberen de studenten dus op een wat hoger niveau naar hun beroepswerkelijkheid te laten kijken. Wat ze vinden in de literatuur relateren studenten aan hun eigen verhaal en ze bekijken wat ze

de volgende keer anders kunnen doen in een dergelijke situatie.

Eerst is er dus het *what-deel*: het verhaal. Dan het *so-what* deel: de analyse. En dan het *now-what* deel: wat gaan ze nu doen? Ze leren uiteindelijk op een andere manier met de dingen om te gaan. Reflectie heeft ook veel negatieve bijklanken. Want studenten die veel reflectieverslagen moesten schrijven voor het portfolio bijvoorbeeld, die knippen en plakken voortdurend. Dat zijn soms gedachteloze handelingen geworden. Docenten zeggen ook vaak: wat moeten we nu nog met die reflecties? Maar dit is een hele positieve vorm. Doordat je het op deze manier doet is het wel een uitputtende exercitie, daarvan kun je er natuurlijk niet tien doen voor in je portfolio. Misschien kun je hopen dat ze er hooguit twee in een opleiding doen, maar dan gaat het ook echt ergens over.

Hoe lang duurt zo'n traject?

We beginnen in het eerste kwartaal met een oefencasestudie. Dan leren we ze de benodigde stapjes. We laten ze kennis maken met academische vaardigheden zoals schrijven, analyseren en synthetiseren. Tijdens het tweede kwartaal, dat tien weken duurt, laten we ze het helemaal alleen doen. Dan is het een beroepsproduct. Daar sluiten studenten een blok mee af.

Hoe toets je dat?

De casestudie is een beroepsproduct en dus een toets, dat levert wel een discussie op natuurlijk. Als je het toetst, dan schrijven ze het ook voor de docent. Wat mij betreft zou de beoordeling er niet bij hoeven. Maar zo zit ons onderwijssysteem niet in elkaar.

Hoe toetsen jullie?

In die beoordeling kijken we hoe de casestudie in elkaar zit. We kijken naar hoe dingen zijn opgeschreven en hoe kritisch ze naar zichzelf zijn. Er vallen ook onvoldoendes, bijvoorbeeld omdat studenten bepaalde thema's buiten beschouwing hebben gelaten. Dan geven we ook aan dat ze er niet alles uit hebben gehaald wat erin zit.

Zegt dat dan ook iets over die persoon?

Er zijn studenten die het echt heel erg goed doen, die zou je een tien kunnen geven. Er zijn ook studenten die het heel moeilijk vinden. Die bijvoorbeeld veel moeite met tekstanalyse hebben. Of er zijn studenten die juist ergens naartoe schrijven, die zoeken dan een bepaald probleem bij iets waarvan ze al weten dat het werkt. Dat zegt ook wel iets over de praktijk natuurlijk. Misschien is dat ook wel hun denkwijze bij patiënten. *Ik heb dit in mijn gereedschapskistje zitten, even kijken of er bij jou een dergelijk probleem is, zodat ik dat kan verhelpen.*

Het kan ook te maken hebben met de vooropleiding of hoe men heeft geleerd te leren. Het *double loop leren* moet worden gestimuleerd naast het *single loop leren*. Bij *single loop leren* ben je in staat een probleem op te sporen en op te lossen door een bepaalde actie uit te voeren. Je constateert bijvoorbeeld dat het hier koud is en bedenkt hoe je het warmer kan krijgen. Bij *double loop leren* kijk je naar je oplossing en waarom dat een oplossing is. Dan ga je weer wat dieper. Daarnaast is er nog *triple loop leren*. Daarbij is het belangrijk om naar de motieven te kijken, of je de dingen doet met de goede redenen. Als je mensen wilt laten leren, dan zou je alle drie de vormen moeten gebruiken. Want je leert pas wanneer je uit het vaste stramien stapt van probleem-actie-resultaat en nagaat wat bepaalde veronderstellingen betekenen voor het handelen.

Als een soort levenshouding?

Ja. Die manieren van leren zitten allemaal in de casestudie opdracht. Ik vind dat erg goed passen bij een masteropleiding, omdat je dus niet alleen maar de trucjes in de methodiek leert maar echt de verdieping opzoekt. Je leert nadenken, zodat je dit ook op andere momenten op deze manier kunt inzetten.

Dat denken wordt gekoppeld aan het handelen naar de patiënt?

Ja, in een vergelijkbare situatie. Ik vind het een methode die echt bij het master niveau past, maar ook bij een bachelor. Een hbo opleiding gaat ook over goed leren nadenken. Aan de andere kant gaat de bachelor waarschijnlijk veel meer over hoe het probleem op te lossen is en de master gaat meer in op de vraag wat het goede is om te doen en wat daarbij de motieven zijn. Het gaat om het leren sluitende redeneringen te maken. Een master moet ook uit meer theoretische en praktische kennis kunnen putten dan een bachelor.

Je leert studenten dus ook te argumenteren?

Ja. Het maken van een casestudie is een geweldige methode in het onderwijs en voor mijn onderzoek is het ook belangrijk. Vanwege de onderwijskundige onderzoeksvraag ben ik gestart bij de kenniskring Versterking Beroepsonderwijs. Maar mijn eerste promotor werd ziek. Toen heb ik bij de Erasmus universiteit een andere promotor gevonden. Zij vindt dat ik mij moet richten op het inhoudelijke vraagstuk en niet op de onderwijskundige kant. Ik was eigenlijk met twee verschillende onderzoeksvragen bezig en dat kan niet. De casestudies zijn nu voor mij vindplaatsen geworden om te kijken welke opvattingen over verantwoordelijkheid deze professionals nu hebben, waar mijn onderzoek dus over gaat.

Uit jouw verhaal begrijp ik dat je aan het begin een hele goede vraag hebt gehad. Het is mij opgevallen dat veel dingen ad hoc gebeuren. Wat ik vrij bijzonder vind is dat je het heel precies en zorgvuldig inzet. Enerzijds zet je het onderwijs in om een deel van je promotieonderzoek te doen, anderzijds wil je die studenten echt iets leren. Dat is heel mooi. Dat geeft gewicht.

Het is precies zoals je dat zegt. En die kans krijg ik nu omdat ik die promotievoucher heb.

Je zou het ook zonder die voucher kunnen doen, maar dan zou je het kleinschaliger moeten doen.

Dat zou kunnen. Ik denk dat het belangrijk is dat het gewicht krijgt en er continuïteit in het onderwijs is, en dat bereik je als het onderdeel is van een langer lopend onderzoek. Want het lijkt alsof er steeds weer wat anders gedaan moet worden in het onderwijs. En dat alles gekoppeld moet worden aan studiepunten. Studenten moeten studiepunten krijgen en daar is een tijd aangekoppeld. Dat is eigenlijk hun betaling voor hun inzet. Je kunt geen inzet vragen als je ze niet betaald. Ik moet dus wel een beoordeling geven voor de casestudie. Studenten moeten toch hun studiepunten vergaren. Aan dat systeem zit je natuurlijk wel vast.

Als het niet goed is, geef je de studiepunten dan toch?

Zo is het nu niet. Nu is het ingebed in een systeem waarvoor je studiepunten moet geven. Je moet dus tegen studenten kunnen zeggen dat ze iets niet goed hebben gedaan en het opnieuw moeten doen. En dat heeft ook zijn positieve kanten.

Maar waarom kies je nou juist voor die handelingsverlegenheid en niet zoals wij in deze gesprekken doen voor een succesverhaal?

In het eerste jaar dat we dit deden hebben we de handelingsverlegenheid nog niet zo benadrukt, toen kregen we inderdaad heel veel succesverhalen, maar deze studenten hadden toen niets om verder uit te diepen. Ze schreven het gewoon op en er was geen aanleiding om kritische vragen aan zichzelf te stellen.

Vanuit de casestudie krijg je eigenlijk een soort subtiele handreiking om over de handelingsverlegenheid heen te stappen.

Ja, het geeft niet als je iets verkeerd hebt gedaan. Voor studenten is dat heel prettig. Wij rekenen ze daar ook niet op af. Hoe bar en boos die narratieven soms ook zijn. We zouden nooit zeggen: *je hebt die patiënt wel in de kou laten staan zeg*. Dat kan ook niet. We proberen juist te bereiken dat de student dat als thema uit de analyse haalt en dan nadenkt hoe het anders kan.

Het mooie is ook dat theorie en praktijk aan elkaar gekoppeld worden. Soms schrikt de praktijk ook wel af. Studenten hebben allemaal leermeesters in de verpleegkundige of medische praktijk die soms denken *jeetje weten ze dat niet of kunnen ze dat niet?*

Hoe grijpt de praktijk dan in op het onderwijs?

Dat is wel iets waar we in kunnen verbeteren. We willen de leermeesters meer bij het proces betrekken, maar hoe we dat dan moeten doen? Eigenlijk willen we ook niet dat de leermeesters te veel interveniëren. We hebben liever niet dat ze zeggen dat studenten bepaalde dingen niet mogen opschrijven. Het moet natuurlijk van de student blijven. De student moet van ons ook die veiligheid krijgen. Het is belangrijk om ook vanuit de praktijk de veiligheid te hebben om zaken zo te kunnen beschrijven dat de student het kan onderzoeken, om er van te leren. Het is een heel praktijkgestuurde opdracht omdat de student erover moet nadenken waar hij of zij tegenaan loopt in de praktijk. Het is niet de bedoeling dat de student denkt: 'Ik moet een casestudie doen, hoe kom ik aan een mooi onderwerp en hoe vertaal ik dat naar de praktijk?', dan is er geen sprake van leren in de praktijk.

Het is heel erg denkerig. Als ik aan jouw verhaal denk, ben jij veel meer visueel, in die zin van dat je het kan vastpakken of kan neerzetten. Deze manier van werken en leren heeft een abstractie. Wij kunnen heel veel van elkaars werkpraktijken leren, want ook al hebben wij een hele andere manier van denken en aanpakken, zie ik ook parallellen. Zo merk ik dat het heel belangrijk is om heel precies de vraag te definiëren en bij studenten uit te zetten wat ik wil weten. Ik ben daar voor mijzelf weken mee bezig. En jij zegt in jouw verhaal eigenlijk precies hetzelfde, hoe preciezer ik de vraag heb geformuleerd en weet waar het vandaan komt, hoe het in elkaar zit, hoe ik het in elkaar ga zetten en ook het geduld en vertrouwen heb in de studenten dat ze met antwoorden komen, hoe beter het wordt. Dat maakt deze gesprekken tussen ons ook heel interessant. Dat je bekijkt wat je van elkaar kunt leren en wat de betekenis is voor het onderwijs. Je ziet dat behalve je eigen onderzoek er dingen zijn die niet direct relevant voor jouw onderzoek zijn, maar wel relevant voor het hbo-onderwijs. Zowel voor praktijkopleiders als voor theoretische docenten.

Want ook wij hebben als docent handelingsverlegenheden waar we op een bepaald abstractieniveau naar moeten kijken. Wij hollen ons altijd maar gek in dat onderwijs. Het zou mooi zijn om op een bepaalde manier hogeschoolbreed bepaalde koppelingen te maken, waardoor je van elkaar kunt leren. Ik denk dat het vaak te geïsoleerd is wat we doen als docenten.

Je kunt het dan terugkoppelen naar je eigen vakgebied.

En je af en toe afvragen waarom doe ik dat eigenlijk niet? Ik vond die hogeschooldagen daar ook wel erg leuk voor. Ik heb het een aantal keren echt getroffen dat ik dacht *hé wat leuk, daar gebeurt iets dat ik helemaal niet ken*.

We hebben het nu uitgebreid gehad over professionalisering. Als je nu denkt aan curriculumvernieuwing, nu laat je de student zelf iets leren, je verrijkt de kennis, heb je dan nog andere ideeën?

Het is voor docenten ook best intensief.

Ben jij dan docent of ...

Nee, ik ben nu de onderzoeker. Ik heb natuurlijk de methode met mijn begeleiders ontwikkeld, maar ik heb me buiten de begeleiding van studenten gehouden. Dat heb ik moeten scheiden omdat ik dan mijn data weer beïnvloed.

Jij ontwikkelde dus een methode waar docenten mee werken?

Ja, en zij hebben het geïmplementeerd. Docenten hebben ook meegedacht en met elkaar hebben we het verfijnd. Het is eigenlijk een soort actieonderzoek.

Hoe heb je dat gedaan?

Ik heb bijeenkomsten georganiseerd met mijn begeleiders en het docententeam. We spraken dan over wat het idee is, wat we ervan vinden en hoe het nog beter kan. Samen ontwikkel je de methode dan steeds verder. Met een aantal docenten die studenten begeleiden heb ik ook intensief individueel contact. Dan bespreken we bepaalde casestudies. Dat zijn een soort intervisieachtige bijeenkomsten. Dat is belangrijk, want als docent moet je toch ingewikkelde dingen doen. Je moet dan de gelegenheid hebben om bij elkaar te gaan zitten om samen zaken op een hoger plan te brengen.

Je vult eigenlijk een deel van het curriculum in. Hoe lang duurt zo'n traject?

Deze casestudie duurt tien weken. Mijn hele promotie duurt ongeveer vier jaar. Met het voorbereiden van de methode ben ik zo'n anderhalf jaar bezig. Ik ben nu met de secundaire analyse van al die casestudies bezig. Ik heb eerst gekeken welke leermogelijkheden erin zitten. Nu kijk ik naar wat deze casestudies mij vertellen over de verantwoordelijkheid van deze nieuwe professionals. Dat heb ik nu gedaan en dat wordt weer een artikel. De resultaten leg ik voor aan de nurse practitioners.

Echte nurse practitioners?

Dat weet ik nog niet. Mijn promotor bepaalt veel van wat ik wel en niet kan doen. Dit moet ik nog aan haar voorleggen. Het is ook wel interessant te bedenken hoe dat in de tijd zit. Soms gaat het zo om het resultaat. Terwijl je er echt de tijd voor moet nemen.

Ja, want het idee ontstond in 2003 en nu is het 2010. Dan ben je klaar in 2011?

Ik vraag altijd aan collega's die willen promoveren op welk onderwerp ze zouden willen promoveren. Als ze dat dan al weten dan zeg ik dat ze eigenlijk al zijn begonnen. Eer je zover bent dat je dan echt begint, dan ben je één of twee jaar verder. Dat moet je allemaal meerekenen,

maar ik vind het zelf heel erg leuk.

Welke succesfactoren zou je willen toevoegen?

Ik vind dat iedereen het interview moet lezen. Daarnaast zou ik een pleidooi willen houden waarin ik duidelijk maak dat het delen van kennis zo belangrijk is. Ook zou ik een databank willen opzetten waarin bijvoorbeeld alle casestudies zijn opgenomen.

Je vindt het dus belangrijk ervoor te zorgen dat er uitwisseling komt?

Het zou ook fijn zijn dat docenten inzien dat als je studenten bij het maken van casestudies begeleidt, je zelf ook slimmer wordt. Dat je een bepaalde betrokkenheid genereert. Het is belangrijk dat docenten heel duidelijk zijn in datgene wat ze willen doen, waarom het belangrijk is, op welke manier studenten daarbij worden betrokken, zodat zij het zich ook kunnen toe-eigenen. Door onderdeel te zijn van het project wordt het heel leuk. Je maakt jezelf beter en slimmer.

Dat is inherent aan onderzoeken natuurlijk.

Maar ook dat jij als docent doorhebt dat je zelf slimmer wordt door materiaal van de studenten te onderzoeken.

Dat je daarvan op de hoogte bent?

Ook, maar ook dat je wijzer wordt. Ik zoek altijd dingen op. Dat zouden alle docenten moeten doen denk ik. Bijvoorbeeld als een student iets opschrijft over een operatie en ik me afvraag waar het over gaat, dan google ik dat. Dan voed je jezelf ook. Ik google me suf over van alles en nog wat door die casestudies. Het is dus ook een geweldige methode voor docenten om veel te leren over de beroepspraktijk.

Volgens mij is het ook een model dat je sowieso in het onderwijs kunt implementeren.

Je gaat ook op een hele andere manier je bronnen doorzoeken. Je gaat op zoek naar een antwoord in de literatuur vanuit een kwestie waar je echt mee zit. Je komt dat op het spoor door het onderzoek naar je eigen handelen wat je in de casestudie doet. We geven studenten ook een afstudeeropdracht, en ik coördineer ook de wetenschappelijke lijn. Ik geef aan dat vanuit de wetenschap bepaalde dingen bekend zijn, maar dat studenten ook hun eigen oplossingen als evidence mogen zien

Dat vind ik echt practise based evidence.

Ik vind het ook heel mooi dat je dat als basiskennis neemt en niet alleen uitgaat van de wetenschap, die met statistische afkappunten werkt. Dan vraag ik me af of ik nou wel of niet moet aannemen dat iets effectief is.

Ik weet niet wat een afkappunt is.

Men doet dan een test en spreekt af dat de interventie werkt als een geval bijvoorbeeld binnen de 95% valt. Je moet altijd een foutenmarge houden. Maar het kan zomaar zo zijn dat jouw patiënt in die foutenmarge valt en dan werkt het dus niet. Ik vermoed altijd vaker dat het niet werkt dan dat het wel werkt.

Ze leren dus ook de wetenschap op een andere manier te zien?

Dat is ook een onderdeel van de masteropleiding. Dat heeft dus een heel eigen karakter.

Wat zou je willen bereiken met dergelijke professionaliserings- en curriculumvernieuwingsactiviteiten voor jezelf, de studenten, de kenniskringleden, de lectoren en het docententeam?

Die moeten het allemaal weten.

Welk gevoel roept een dergelijk toekomstbeeld bij je op?

Ik denk dat het heel belangrijk is dat zo'n hbo model gewoon ergens voor staat. Dat zou ik een heel sterk pleidooi vinden. Dat vind ik heel leuk van dit gesprek dat ik erachter kom dat er een soort logica in zit, waarvan ik denk dat ik daar meer mee zou kunnen.

Hoe gaan we dat realiseren?

Het begint bij het enthousiast worden. We kunnen het overbrengen door middel van een publicatie, een bijeenkomst of een symposium.

Je zou ook kunnen denken aan een middag met de leden van de kenniscentra? Of een lectorsoverleg?

Terwijl ik ook denk dat heel veel kennisontwikkeling juist daaronder zit.

Ik zou een bepaalde continuïteit willen zien. Of lectoren zich aansluiten, of niet, dat hangt er van af. Het gaat vaak alleen over het doorgeven van kennis. Ik vraag me af bij hoeveel onderzoek, dat vanuit de kenniskring komt, dat lukt. Volgens mij is dat maar een klein percentage.

Vaak ziet men het ook erg als *mijn kennis*. Terwijl het moet gaan over het delen ervan en het gezamenlijk ontwikkelen en dat je dat doet vanuit interesse en een zekere bevlogenheid.

Dan hoeft je er ook niet meer over na te denken. Nu moet er zo veel over nagedacht worden hoe we onze kennis naar de praktijk kunnen brengen. Door met de praktijk samen te werken dus.

Als school en als kenniscentrum moet je daar een heel duidelijk beeld van hebben. Dat kan op verschillende manieren, maar je moet er wel aan kunnen werken, je moet er de ruimte en de tijd voor hebben.

Dan moet het onderwijs ook samenwerken met het onderzoek en moet het niet alleen het kenniscentrum zijn dat zich moet inspannen om de kennis naar het onderwijs te brengen.

Het moet breder, groter.

Inderdaad, het moet dus niet alleen door lectoren en medewerkers van de kenniskring worden gedaan, maar het moet ook echt naar en vooral ook door de docenten worden gedaan. Dat mis ik nog.

Hoe krijg je docenten zo ver?

De methodiek vindt iedereen geweldig.

Doe je dat echt door het aanspreken op de persoon? Krijgen docenten dan een soort verantwoordelijkheidsgevoel en betrokkenheid, waardoor ze net dat stapje extra doen?

Het is belangrijk om te zorgen dat de grote lijn wordt overgedragen aan het onderwijs, waardoor docenten zich betrokken voelen bij datgene wat bij het lectoraat gebeurt. Ook is het belangrijk te weten wie je studenten zijn. Ik weet heel goed wie mijn studenten zijn, wat deze nieuwe functie van verpleegkundigen inhoudt, wat ze nodig hebben, wat een master student is.

Ik vind het ook nog steeds leuk. Het is wel iets waar ik altijd mee bezig kan blijven. Ik was vijftig toen ik begon na te denken over een promotieonderzoek, nu ben ik 54. Nu moet ik nog 15 jaar ongeveer. Dan is dit echt iets waar ik 15 jaar enthousiast over kan blijven. Ik denk zelfs dat ik er nog wel tot mijn 90ste enthousiast over kan blijven. De casestudies blijven maar binnenkomen. Het is zulk rijk materiaal. Het gaat wel over een bepaalde passie, over een bepaalde betrokkenheid.

Leuk.

Leuk dat je naar me wilde luisteren.

Ik vond het geweldig!

Willemijn Lofvers is architect en sinds 1999 docent aan de Rotterdamse Academie van Bouwkunst (masteropleiding). Daarnaast is zij als onderzoeker verbonden aan het Kenniscentrum TransUrban en het Instituut voor Bouw en Bedrijfskunde.

Rotterdam University



School of Financial Management



Risicomanagement: van nieuw onderzoeksthema tot succesvolle onderwijsmodulen

Hanny Groenewoud in gesprek met Arie de Wild. Arie werkt sinds 1997 als hogeschooldocent voor Hogeschool Rotterdam. Op dit moment werkt hij bij het Instituut voor Financieel Management. Arie geeft twee dagen per week het vak Risicomanagement. Eén dag in de week werkt hij voor het lectoraat Enterprise Riskmanagement en twee dagen in de week werkt hij aan zijn promotieonderzoek.

Dit interview gaat over good practises, over positieve prettige ervaringen met betrekking tot professionalisering en curriculumvernieuwing. Waar denk jij dan aan?

Vanuit professionalisering ben ik bezig met een promotieonderzoek. In het onderwijs heb ik recent onderwijsmodules gemaakt, die te maken hebben met mijn promotieonderzoek. Dat zijn de modules risicomanagement en psychologie.

Is risicomanagement een heel nieuw thema binnen de opleiding?

Het lectoraat bestaat zo'n acht of negen jaar. Binnen ons instituut is risicomanagement nieuw. Het is een actueel onderwerp door de crisis. Risicomanagement is binnen de opleiding Bedrijfseconomie een apart vak geworden, waar we drie modules over aanbieden.

Ben je ook echt betrokken geweest bij de invoering van risicomanagement als onderwerp?

Nee, binnen het lectoraat was ik gewoon lid. Op een gegeven moment ontstond binnen de opleiding de vraag naar modules risicomanagement. Die heb ik alle drie ontwikkeld. Ook heb ik extra modules risicomanagement en psychologie ontwikkeld en heb ik in de minor modules ontwikkeld.

Dus het was een heel concrete vraag vanuit het onderwijs?

Ja, gek genoeg was het op een gegeven moment de opleiding zelf die zei dat we onszelf moeten onderscheiden van de rest van Nederland qua bedrijfseconomie. In Rotterdam doen we logistiek, vanwege de haven. Dat is een extra vak dat andere hogescholen niet hebben. Risicomanagement zien we als een vak voor de toekomst en dat bleek dus visionair geweest te zijn.

Waarom zijn die modules risicomanagement en de minor risicomanagement nog meer een succes?

Ik ben lid van het lectoraat Risicomanagement en heb de opdracht gekregen om al die modules te ontwikkelen. We zijn begonnen met van elke module een lesschema en een powerpoint te maken. Gaandeweg hebben we ook onze eigen teksten geschreven. In het begin was het heel erg zoeken omdat het vak risicomanagement nieuw was. Er was geen goed Nederlands boek. We werken toe naar een eigen tekstboek. We willen de informatie vastleggen zodat we een Nederlands tekstboek Risicomanagement kunnen aanbieden aan de rest van Nederland. We hebben het idee dat wat we doen, in Nederland redelijk uniek is, en dat er geen andere hogescholen zijn die op deze manier bezig zijn om het lectoraat met onderwijs samen te laten werken aan curriculumvernieuwing. Het succes komt doordat het lectoraat dingen ontwikkelt die echt in het onderwijs worden toegepast.

Had je het ook als docent kunnen doen?

Ja, dat kan. Er zijn ook docenten die dat doen. Maar een voordeel van het lectoraat is dat je van elkaars expertise kunt profiteren.

Wat was jouw specifieke bijdrage?

Ik ben het langst bij de kenniskring en ik ben heel lang blijven hangen, mede doordat ik een promotievoucher heb gekregen. Mijn rol is dat ik probeer sturing te geven op het gebied van onderwijs. Ik heb heel veel dingen zelf uitgevoerd maar ik probeer ook dingen te initiëren. Het keuzevak risicomanagement en psychologie is typerend, omdat ik vanuit het promotieonderzoek nieuwe dingen kan vertellen. Kortom, mijn bijdrage is initiëren en uitvoeren.

Welke activiteiten heb je moeten ontplooiën om nieuwe modules te ontwikkelen?

Het voordeel van lid te zijn van een lectoraat is dat je al heel veel leert van je collega's en van ervaringen met opdrachten die je doet. Daar heb ik heel veel aan gehad. Ik maak een grof plan en bespreek dat met collega's. We bespreken wie wat invult, hoeveel lessen we daarvoor nodig hebben en wat we met die les willen bereiken. Vervolgens checken we achteraf of dat goed gegaan is, of er meer of minder tijd nodig is en welke kant we uit willen gaan. We zijn nu bezig om te kijken welke verbeteringen we in de toetsing aan kunnen brengen.

Welke taak krijgen docenten die meelopen bij het lectoraat?

We hebben uit elk van de vier opleidingen bij het Instituut Financieel Management een docent bij het lectoraat zitten. Die docent proberen we op te leiden tot risicomanagement deskundige. Na een tijdje kunnen mensen uit het lectoraat stappen en komen er weer anderen binnen. Als docenten binnenkomen weten ze eigenlijk niets van risicomanagement, maar ze vinden het wel leuk. Op een gegeven moment moeten ze bij de minor een module geven. Er wordt gekeken naar de interesse van die docent. Als dat bijvoorbeeld ethiek is, kan de betreffende docent een module over ethiek en risicomanagement geven. Het is een relevant onderwerp dus een goede match. Vervolgens moet die persoon zelf een onderzoeksvoorstel doen, welke hij of zij in het lectoraat gaat uitvoeren. Die onderzoeken worden weer voor een deel door de studenten van de minor risicomanagement gedaan.

Over een aantal dingen ben je heel enthousiast en trots. Terecht, want je noemde al dat er een boek gaat komen en er liggen een paar prachtige modules. Waar ben je nu het meest trots op?

Een hoogtepunt is dat we de minor risicomanagement mochten doen. Het eerste half jaar was heel erg succesvol. Van september tot en met februari hadden we de eerste groep met vijftien studenten en daar had ik echt het idee van dit is hoe het moet. Studenten hadden hele goede opdrachten uitgevoerd en waren zeer enthousiast. We kregen van de studenten een acht. Dat is erg goed. De sfeer was zeer prettig. Dus dat was het hoogtepunt van de afgelopen tijd.

Wat was het dat het zo'n succes werd? Waarom waren die studenten zo enthousiast en waarom waren die resultaten zo goed?

In de eerste plaats is het nieuw. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat studenten zich persoonlijk ontwikkelen. Dit doen we door studenten heel veel gastcolleges aan te bieden en met bedrijfsbezoeken mee te laten doen. We laten ze een boek lezen van Steven Covey, 'zeven eigenschappen van succesvol leiderschap'. Dit boek stimuleert enorm om na te denken over

wat ze eigenlijk willen bereiken in het leven. Studenten mogen van een lijst twee titels uitkiezen. Op de lijst staan boeken op het gebied van risicomanagement. Sommige boeken zijn een beetje filosofisch en sommige meer populair. Ze kunnen dan zelf kiezen in welke richting ze zich willen ontwikkelen. Op deze manier wordt een stukje theorie verwerkt in die persoonlijke ontwikkeling. Ik denk echt dat studenten gepakt worden door de combinatie van veel praktijk en het zich individueel kunnen ontwikkelen. Je hoorde ook dat studenten gingen nadenken over hun rol in het leven. Ook hebben we twee keer borrels met studenten georganiseerd. Dat schept een leuke band. Daarin wijken we af van andere minoren.

Als je nu kijkt naar de ontwikkeling van deze module, en uiteindelijk ook het succes ervan, zou je dan wat tips kunnen meegeven aan andere collega's op andere vakgebieden?

Ik heb geprobeerd terug te brengen wat ik zelf altijd als heel erg prettig heb ervaren in mijn eigen opleiding. In mijn eigen opleiding bedrijfseconomie moest ik werkcolleges volgen waarvoor ik bij bedrijven kwam. Ook werd gevraagd om dieper na te denken. Niet over het vak maar eigenlijk over het leven. Dat heeft mij toen heel erg gevormd. Ik heb gezocht naar dingen die ik als heel erg enthousiasmerend heb ervaren en denk dat wanneer het bij mij werkt het ook wel bij anderen kan werken. Vaak klopt dat.

Het boek van Steven Covey, dat best een centrale plek heeft, maar dat docenten wellicht nog niet kennen hebben we nu vanuit het lectoraat aangeschaft. Dat gaan we aanbieden aan onze collega's die volgend jaar meedraaien. Het boek kan de collega helpen om persoonlijk te groeien, om effectiever te worden. Het kan ertoe bijdragen dat de docent beter leert te ontdekken wat hij wil en hoe hij dat kan bereiken. We hopen dat we die docenten meekrijgen in diezelfde gedachtegang die de studenten hebben meegekregen.

Je bent zelf al heel enthousiast, je hebt veel ideeën. De collega's waar je het meest mee te maken hebt, dragen die ook nog bij aan het succes?

Het lastige is dat ik het afgelopen jaar de minor op mijn schouders heb gedragen. Ik merkte al in de tweede helft van het jaar dat die last te zwaar werd en heb toen hulp gevraagd aan mijn collega's. Ik heb gevraagd of zij als tweede projectbegeleider konden meewerken. Dat bleek voor drie van de vier collega's lastig. Het was hen niet duidelijk wat de randvoorwaarden precies waren en wat mijn en hun rol was. Ik wist dat niet goed over te brengen. Het is mondeling allemaal uitgelegd maar het riep weerstand op, dus het werkte niet. Slechts bij één collega werkte het echt als een zonnetje. Die andere collega's worden nu zelfstandig projectbegeleiders. Als ik nu een rol ga spelen dan ben ik meer een tweede begeleider en zijn zij de baas. Ik ben wel in staat om voorbij mijn taakomschrijving te denken en kan extra expertise bieden vanuit het lectoraat. Nu draaien we de rollen om en dat werkt wel goed. Ik denk wel dat dit voor die collega's op termijn geen probleem meer zou zijn, maar op dit moment was het zo onduidelijk dat ze vonden dat ze niet goed tot hun recht kwamen.

Maar dat is dan een minder succes.

Ja, dat zie je ook in de resultaten die de studenten leveren. In februari hebben studenten hele goede opdrachten uitgevoerd met hoge cijfers en nu hebben we zelfs een onvoldoende moeten geven. Er zullen meerdere factoren zijn, ik had bijvoorbeeld minder tijd, maar ik denk dat we er ook van geleerd hebben om meer tijd en hulp in te zetten.

Ik ga kijken of ik de succesfactoren kan herhalen. Je bent erg enthousiast. Dat is al driekwart van het hele succes. Het belang van het onderwerp, dat het nut heeft om een nieuw onderwerp in de opleiding te beginnen. Wat ook een succesfactor is dat je put uit eigen positieve ervaringen uit het verleden. Je hebt gekeken naar waardoor je zelf in het verleden werd geïnspireerd. Organisatorische factoren die meespeelden zijn de gelegenheid die er was, de tijd en het geld dat beschikbaar was om samen met collega's te werken. Het klinkt alsof jullie echt de mogelijkheid hebben gekregen om iets moois neer te zetten.

Die gelegenheid was inderdaad heel belangrijk. Want anders heb je geen tijd om de ideeën vorm te geven. Het management heeft een visie waar wij op inhaakten. Een lectoraat zoekt mogelijkheden om in het onderwijs dingen te doen. Als een opleiding dan plotseling zegt kom bij ons maar een risicomangement module ontwikkelen, dan is dat geweldig.

Kun je zelf nog succesfactoren noemen, of iets dat je wilt benadrukken?

Eén van de succesfactoren is dat er mensen moeten zijn die je op het goede pad zetten. De lector heeft gezegd dat ik moet promoveren. Als hij er niet over was begonnen had ik het misschien nooit gedaan. De lector werd op een gegeven moment gevraagd om een lezing te geven op een conferentie voor beroepsoefenaars. Hij heeft gevraagd of er de mogelijkheid was om een docent de lezing te laten doen. Hij vroeg of ik dat wilde doen. Het onderwerp, de risico acceptatiegraad van ondernemingen, bleek perfect te passen bij mijn promotieonderzoek. Het toeval en de mensen om je heen moeten hun gang kunnen gaan. Dan merk je achteraf dat het je helpt om ergens te komen. Ze helpen jou, ze gunnen jou wat en dat is heel belangrijk. Ik voel me zeer bevoorrecht. Ik doe leuke dingen. De combinatie van onderzoek doen en lesgeven is uniek. Een paar jaar geleden gaf ik alleen maar les en dan geef je alleen informatie uit een boek van anderen. Nu geef ik les over een onderwerp dat mij interesseert. Ik doe er onderzoek naar en mag erover vertellen aan studenten. Ik heb eigenlijk mijn eigen baan mogen creëren. Dat is echt uniek. Als een hogeschool dat biedt aan mensen, dan krijg je al een stuk loyaliteit.

De hogeschool biedt mogelijkheden en vertrouwen, aan de andere kant maak je het ook waar. Maar er speelt ook mee dat men geduld heeft. In het begin draaiden modules van mij niet helemaal goed, maar men had geduld. Nu is het tekstboek er, zijn er veel minder onvoldoendes, zijn resultaten boven de richtlijn en gaat het goed.

Als je een gewenste situatie zou moeten beschrijven van professionalisering en curriculumvernieuwing, welke van de genoemde succesfactoren vind je dan vooral belangrijk?

Voor mij is het heel belangrijk dat het management een bepaalde visie neerzet, daar faciliteiten voor creëert en de juiste mensen inzet. Als ze dat blijven doen denk ik dat het goed gaat.

Kan je nog dingen bedenken met betrekking tot de module die het tot een nog groter succes zou kunnen maken?

Wat er nog nodig is specifiek voor de modules en voor de minor risicomangement, is dat er mensen zijn die mijn taken gaan overnemen. Eén van de dingen die goed zijn gegaan is dat ik de modules die ik heb ontwikkeld wegens tijdgebrek noodgedwongen moest afstoten aan collega's. Dat betekent dat een junior collega modulehouder is geworden van twee van de

modules. Dat is geweldig. Hij gaat er dingen aan veranderen, en verbeteren, hij haalt dingen weg. Dat is wat we nu ook zoeken bij de minor risicomanagement.

Zou je in de toekomst weer wat nieuws willen beginnen?

We hebben nu een lectoraat risicomanagement. Een lectoraat gedragseconomie kan heel belangrijk worden voor de hogeschool. Het zou aardig zijn als er een lectoraat zou zijn dat gedrag van mensen en economie combineert. Dat is een hele nieuwe uitdaging. Dat idee heb ik met mijn directeur gedeeld en die vond het een goed idee. Ik sta al heel lang in het onderwijs en ik had er eigenlijk niet veel zin meer in. Maar met dit soort nieuwe ideeën merk je dat je er weer veel lol in krijgt.

Je ziet nieuwe onderwerpen die een rol kunnen spelen in het onderwijs. Waarom denk je dat het belangrijk is om dit soort vernieuwingen in het curriculum aan te brengen. Wat is je drijfveer?

In de eerste plaats omdat ik het erg leuk vind. Ik denk dat de dingen die ik doe van waarde zijn, dat het mensen helpt. Ik vind het ook belangrijk om inhoudelijk nieuwe dingen te doen met studenten. Het gaat dan niet om onderwijsvernieuwing in de vorm van hoe je het onderwijs aanbiedt, maar wat je aanbiedt. Ik wil op zoek gaan naar wat er leeft in de maatschappij en bekijken hoe we dat kunnen gebruiken in het curriculum. De academische wereld ontdekt steeds nieuwe dingen. Wij pakken daar zo weinig van op binnen het onderwijs. Onderwijsvernieuwing is vaak gefocust op hoe we het onderwijs aanbieden, omdat het rendement tegenvalt. Ik vind dat je niet moet vergeten dat het aanbieden van interessante stof er ook toe kan leiden dat dit verbetert. De vorm waarin je het brengt is heel belangrijk, maar ik probeer juist de inhoud te onderzoeken.

Ik ben daarbij wel op zoek naar dingen die zich bewezen hebben. En dat kan als je dicht bij de onderzoekswereld blijft. Ik heb geleerd vanuit mijn promotie om dat soort artikelen te lezen en naar conferenties te gaan. Het is daarnaast niet alleen de inhoud maar ook het toepassen van kennis dat belangrijk is. Een university of applied sciences gaat over toepassingen. Dat zie ik in de academische wereld heel weinig in mijn vakgebied. Ik ben op zoek naar de praktische toepassingen van academische ideeën die anders alleen in de tijdschriften blijven hangen. Ik wil de vertaling maken naar de praktijk.

Wat zou je willen bereiken met dergelijke professionaliserings- en curriculumvernieuwingsactiviteiten voor jezelf?

Het zou heel leuk zijn om aan de basis te staan van een nieuw lectoraat. Daar moet je voor gevraagd worden, dus we zien het wel.

En voor de studenten?

Ik vind het belangrijk dat je ze een belevenis meegeeft. Dat is heel lastig, want de student moet wel gevoel voor fantasie hebben. De docent vertelt een verhaal, en je hoopt dat je studenten meepakt in dat verhaal. Dat zou ik voor mijn studenten willen bereiken.

En voor de kenniskringleden?

Er zijn diverse kenniskringleden die vanwege omstandigheden de kenniskring ook weer verlaten. Wat ik zou willen is dat die kenniskringleden in staat zijn geweest om het op een andere

manier te verlaten dan ze zijn binnengekomen. Bijvoorbeeld dat ze een andere rol hebben gekregen dankzij de kenniskringactiviteiten. Dat ze gegroeid zijn.

En voor de lector?

Wat ik voor hem wens is dat het lectoraat automatisch studenten op jaarbasis beschikbaar heeft om opdrachten uit te voeren. Studenten die geïnteresseerd zijn in risicomanagement kunnen vier keer per jaar tien weken een opdracht uitvoeren. Op die manier wens ik hem toe dat hij er zo gebruik van kan maken dat hij ook veel meer de publiciteit kan zoeken.

En het docententeam van de hogeschool?

Het doel is dat het docententeam meer gaat merken van de toegevoegde waarde van zo'n lectoraat. Wellicht kunnen we een bijdrage leveren door het verbeteren van onderzoeksvaardigheden van het team, of door interessante lezingen te organiseren.

Je hebt nu voor alles een toekomstbeeld of ideaalbeeld geschetst. Wat is nog het lastigste om te bereiken, waar zou je je nog het meeste zorgen om maken en wat heb je nodig om dat toch te realiseren?

Daar is het promotieonderzoek. Wat ik nodig heb is tijd, mensen die me met rust laten of mensen die dingen van me overnemen.

Samenvattend begrijp ik dat je een missie hebt met betrekking tot de beleving op psychologische en filosofische vlakken. Dat studenten en collega's dingen gaan voelen en ervaren. Dat is jouw drijfveer. Ik heb ook het idee dat je er vertrouwen in hebt. Ik denk dat jij echt de durf hebt om een dergelijk toekomstbeeld te realiseren en je hebt ook al wat stappen gezet om dingen af te stoten en voor jezelf mogelijkheden te creëren om een iets andere kant op te gaan. Leuk! Dan ben ik aan het einde gekomen. Bedankt.

Hanny Groenewoud is sinds 2005 docent-onderzoeker bij de Kenniskring Transitie in Zorg. Zij doet twee dagen per week onderzoek; de zorg voor thuiswonende ouderen met dementie en hun mantelzorgers is haar belangrijkste aandachtsgebied. Daarnaast is zij twee dagen als docent verbonden aan de masteropleiding Advanced Nursing Practice.



Transparant kennisdelingsplatform doorbreekt verkokering

Josephine Lappia (Dienst Concernstrategie en Kenniskring Versterking Beroepsonderwijs) in gesprek met Arthur van der Molen. Arthur van der Molen werkt sinds 2004 bij het Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie van Hogeschool Rotterdam. Daarnaast werkt hij als onderzoeker bij de Kenniskring Human Centered ICT en verzorgt hij onderwijs bij het Instituut voor Bouw en Bedrijfskunde van Hogeschool Rotterdam.

Welkom Arthur, leuk dat je mee doet aan dit interview. Ik ben ontzettend benieuwd welk verhaal je met ons wilt delen. En wat jouw ervaringen zijn op het gebied van professionaliseren en curriculumvernieuwing. Ik wil je vragen om terug te gaan naar een situatie waarin je, in het niet al te lange verleden, van jezelf vond dat je op een goede manier bezig was, tevreden was met je collega's, studenten en de organisatie en wat goed werkte in deze situatie. Ik wil iets minder focussen op de problemen. Wat goed gaat helpt ons hopelijk verder in de toekomst.

Ik ben, zoals je weet, werkzaam op meerdere hogescholen. Bij deze vraag moest ik dan ook nadenken of ik een verhaal wilde vertellen over Hogeschool Rotterdam of over daarbuiten. Ik heb ervoor gekozen om het toch bij Hogeschool Rotterdam te laten. Dat lijkt me nuttig. Ik ben eigenlijk al een jaar of drie bezig binnen de opleiding Informatica van het Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie (CMI) om een proces op gang te krijgen van kennismanagement en kennisdeling. Dit heette vroeger de *RIVIO community*. Docentenonderzoekers, lectoren, en studenten niet te vergeten, maar ook het bedrijfsleven maken deel uit van deze community. Het is een gemeenschap waarin wij samen meer kennis, vaardigheden en competitie willen ontwikkelen. Ik ben daarmee begonnen met een aantal mensen die ook wat ideeën hebben over hoe het beter kan met de informatiedeling naast de bestaande infrastructuur van processen en informatiesystemen, zoals N@tschool¹. Dit bestaande systeem is prachtig, maar het hielp ons niet voldoende. Een jaar geleden zijn we binnen CMI gestart met een kennisdelingsplatform. Deze lijkt technisch gezien op Wikipedia². We willen een soort omgeving creëren waarin studenten, docenten en onderzoekers heel directe interactie kunnen voeren. Door middel van een directe manier van kennisdeling proberen wij verder te komen. Hiervoor moesten we toestemming krijgen van de directie om de software te kopen. Dat kost gewoon geld. Verder heeft een aantal mensen het technisch ingericht. We kunnen bij CMI gelukkig zelf platformen inrichten. Wat je ziet is niet dat wij nu al zijn waar we moeten zijn. Ik denk dat er nog veel stappen te maken zijn. Maar je ziet nu dat je een andere manier van interactie krijgt: transparant. Ik vind het zelf één van de belangrijkste dingen in een onderwijsinstituut dat je zeer transparant bent. Dat je eerlijk bent en dat je fouten mag maken. Maar dat je wel laat zien wat je doet en waar je voor staat. Mijn perceptie is dat de hogeschool nogal in hokjes is onderverdeeld. Het is heel erg moeilijk om te zien wat anderen doen. Dat wil niet zeggen dat ze dat niet goed doen, maar het kan gewoon veel beter en veel effectiever en met veel meer plezier. Coöperatie, dat is een beetje de kern.

Wanneer het een duidelijk succes gaat worden, weet ik niet. Dat hangt ervan af hoe je succes

¹ N@Tschool is de Elektronische Leeromgeving van Hogeschool Rotterdam

² Vrije encyclopedie op internet

definieert. Wat ik zie is dat zowel docenten als studenten aan de ene kant alleen hele serieuze dingen in dat platform kunnen doen. Het zijn ook gewoon blokken onderwijs die we daarin hebben ontwikkeld met studenten. Aan de andere kant zie ik ook dat er een heleboel humor in zit, en dingen als spelletjes en raadsels en quizen. Dan kan je zeggen: moet dat nou? Het is wel iets binnen de hogeschool. Maar ik denk juist dat die informele communicatie ook wat inspiratie geeft. Je kunt er heel gemakkelijk dingen in doen.

En hoe hadden jullie gedacht dat het systeem gebruikt zou gaan worden?

Als je nadenkt over kennismanagement dan hebben we daar een aantal ideeën over. Ik heb daarin bijvoorbeeld nog wat afstudeerders begeleid. Aan de ene kant gaat het om de zware woorden als ontologie, hoe ga je kennis representeren, hoe ga je het organiseren? Het idee dat hier achter zit is dat het zichzelf kan organiseren. Dus zelforganisatie. Dat betekent niet dat je niks moet modereren, moet begeleiden daarin of aangeeft dat het anders zou moeten. Maar je moet niet alles heel planmatig gaan invoeren. Dat kan ook, maar dat is erg moeizaam. Geen enkele docent is verplicht om mee te doen. Dus iedereen die er aan mee doet kiest hier vrijwillig voor. Het is een soort digitale werkplaats. Je doet het omdat je het zelf nuttig of leuk vindt. Anders doe je het gewoon niet. Dat is toch wel een voorwaarde voor succes.

En hoeveel van de docenten werken op die vrijwillige basis mee?

Behoorlijk wat. Ik heb toevallig vanochtend nog gekeken naar de technische informatie van HR Services³. Ik heb bijvoorbeeld gekeken naar hoeveel mensen er gebruik van maken of op welke tijdstippen mensen het gebruiken. Je ziet bijvoorbeeld dat mensen pas om drie uur actief worden. We zien toch wel een vrij gestage groei. Natuurlijk vinden vooral veel jonge docenten het erg interessant. Die kennen het allemaal van hun eigen opleiding en via hun eigen hobby's. Als je op internet software ontwikkelt bijvoorbeeld of met multimedia concepten en Hyves bezig bent dan zijn dat allemaal van die sociale platformen. Daar lijkt het dus erg veel op. Maar het is intern gericht. Je kunt ook dingen delen en vastleggen voor de toekomst. Als een student een project uitvoert en deze wordt verwerkt in die omgeving van het kennisdelingsplatform, dan blijft het ook gewoon staan voor het volgende project.

En wordt dat ook gedaan, het voortbouwen?

Dat wordt absoluut gedaan. Eerdere projecten worden doorgegeven aan de volgende projecten.

Hoe proberen jullie dat door te geven?

Doordat het er al staat. Je kunt er gewoon op zoeken. Als ik bijvoorbeeld een student heb die iets wil weten over een bepaald onderwerp in de ICT, dan kan er eerst in het kennisdelingsplatform gezocht worden wat er al eerder op dit onderwerp aan kennis is ontwikkeld. Het is additioneel, want de informatie die we hebben, afstudeerverslagen en onderzoeksrapporten bijvoorbeeld, fungeren als kennisbank. Het proces er om heen is ook belangrijk. Er wordt steeds gekeken naar wat niet goed gaat en waar mensen even geholpen moeten worden.

En waar moeten studenten vooral mee geholpen worden?

Studenten moeten met uiteenlopende dingen geholpen worden. Sommigen weten gewoon

³ Een van de diensten van Hogeschool Rotterdam en richt zich op ICT-voorzieningen.

niet hoe het systeem werkt. Wij kunnen in deze gevallen een cursus aanbieden. Maar het kan ook zijn dat je moet aangeven dat een student bepaalde foto's of dingen die geen relatie hebben met het onderzoek of met de projecten, dient te verwijderen. We zien heel weinig incidenten, maar het komt voor. Sommige studenten willen ook niet zo open en bloot hun project doen. Die willen gewoon in de beslotenheid van een elo of een andere omgeving werken waar anderen niet kunnen zien wat zij doen. Dat kan.

Maar hoe gaan jullie daar dan mee om?

We hebben met het onderwijsmanagement afgesproken dat homepages die ook doorzoekbaar zijn van buitenaf, beveiligd kunnen worden. Het systeem is momenteel nog niet zo toegankelijk voor buitenstaanders, maar we kunnen precies regelen wie waar bij kan. Dat heb ik ook gelijk voor alle instituten waarvoor ik werk ingevoerd. Studenten ervaren dat als heel positief. Ze kunnen ook zelf bijdragen en commentaar leveren. En het is heel transparant. Er zijn ook docenten die dat heel bedreigend vinden, die het niet willen.

Kun jij een voorbeeld geven van iets heel spectaculairs dat in dat platform gebeurt?

Ja daar zijn we nu mee bezig. We zijn bezig met *c-innovatieprojecten*. Het gaat hier om een lectoraat met open data waarbij jonge studenten gewoon aan de slag gaan. Aan de ene kant zijn er datasets die beschikbaar zijn van buiten de hogeschool waar ze nieuwe applicaties voor bouwen. Er zijn allerlei projecten gaande in de hele wereld die over open data gaan. Dan zie je echt een stukje innovatie tot stand komen, waarbij eerstejaars studenten gewoon hele gave dingen aan het maken zijn. Een tweede soort toepassing is dat ze bezig zijn met nieuwe platformen, zoals de pocket pc, de iPhone, waarbij ze gewoon laten zien dat ze heel leuke dingen maken. Dan moet ik erbij vertellen dat er historisch gezien binnen de opleidingen van CMI enorme barrières waren. We hebben twee locaties. En je merkt gewoon dat zo'n medium toch wel de eerste stappen zijn. Het doorbreekt muren.

Eerst zat er bij het Academieplein de wat meer hardere kant en op de Pieter de Hoochweg de wat meer...

Mediakant. Maar we hebben ook studenten die hebben gekozen voor software, maar ontzettend veel gevoel en passie hebben voor juist vormgeving en interactie. Dat is meer technisch namelijk. Dus het is meer een kwestie van branding door opleidingsmanagers of door docenten. Het is heel erg leuk om juist verschillende aspecten te laten zien aan studenten.

Die branding wordt door het digitale kennisdelingsmiddel enigszins doorbroken omdat ze daar gewoon contact hebben met iemand die ze helpt om zo'n prachtige applicatie te bouwen. En dan maakt het ineens helemaal niet meer uit welke opleiding je doet of vanaf komt. Dat bedoel je hè?

Ja. Als je kijkt naar de andere instrumenten die we hebben binnen de hogeschool, bijvoorbeeld naar HINT⁴ dan doen we daar geen inhoudelijke vakken en kennis bij. Dat gaat meer om onderwijsinformatie en dat soort dingen. Als je kijkt naar hoe we samen kunnen werken in projecten, dan is N@tschool gericht op opleidingen. Het is heel lastig om na te gaan wat er op mijn vakgebied juridisch gebeurt, als ik wil weten wat anderen aan juridisch onderwijs doen,

⁴ HINT staat voor Hogeschool Intranet

dan moet ik mensen kennen. Ik kom er anders gewoon niet bij. Maar dit is dus transparant en open. Je moet wel oppassen met gegevens die geheim of vertrouwelijk zijn, die moet je daar niet op zetten. Het kennisdelingsplatform is een middel, het is geen doel. Ik denk dat je thema's moet hebben vanuit de lectoratengroep met open data waarin je ziet dat je met hele verschillende mensen heel leuke dingen kunt doen. Het succes bij innovatie is dat wij in ieder geval nu ook de technische middelen hebben om het beschikbaar te stellen en we willen dat ook vasthouden.

En hoe hebben jullie die technische middelen voor elkaar gekregen?

Eigenwijs zijn en gewoon zeggen wat we willen. Ik ben zelf ooit verantwoordelijk geweest voor kennismanagement binnen KPN. Ik heb daar ooit internet ingericht. Ik heb daar dan ideeën over en ik denk dat het gewoon beter kan. Punt. We hebben ook de directeur kunnen overtuigen om er geld in stoppen. Het gaat niet vanzelf goed. We zijn nog lang niet waar we zijn moeten. Het gaat nog veel verder.

Kan je iets oplichten van wat het platform precies is?

Technisch is het *coöperatief digiconfluens*, dat is een hele moeilijke naam. Het is een soort Wikipedia, maar dan één die wat meer kan, iets meer stabiliteit geeft en wat meer gericht is op het behouden van deelgebieden. Dus het is beter beheersbaar. Voor de rest zou ik zeggen kijk eens rond. Je kunt gewoon inloggen. Wat we ook gezien hebben bij CMI en ook in het lectoraat is dat heel veel dingen weggezet worden buiten onze eigen infrastructuur. Dan kun je het dus nergens meer vinden. Heel veel lectoraten hebben websites buiten de hogeschool. Het nadeel hiervan is dat je niet goed kunt samenwerken. De vraag is dus hoe je het dan wel doet. Ja, via de mail bijvoorbeeld, maar dat deelt niet. Dus we hebben echt gezocht naar..

een omgeving waar dat wel mogelijk is?

Ja, er bestaan veel white papers over waar bedrijven daar succes mee boeken. Maar het is niet zo dat je er bent met zo'n technisch platform.

Dus hoe ben je daar mee begonnen?

Met de mensen die willen. Het management kost geld, het is niet gratis. De software is niet gratis. Bij de allereerste versie heb ik zelf alles geregeld. Het was dus gratis software, een kopie van de techniek van Wikipedia. Daar zitten ook allerlei nadelen aan. Betaalde software wordt ook ondersteund door leveranciers, dus dan kan je wat hogere eisen stellen.

Ik vind het interessant dat je blijkbaar eerst met een gratis versie een eerste groepje enthousiast hebt gemaakt.

Maar het maakt ook dingen mogelijk die niet mogelijk waren. Om je een voorbeeld te geven; we hebben docenten Wiskunde die graag wiskunde lessen samenstellen. Dat kan dus niet in N@tschool, aangezien je moeilijk formules kunt invoeren. Dit werkt veel handiger. Je maakt gewoon een klein documentje en dat is wiskunde. Het maakt het gewoon veel eenvoudiger. Het is eigenlijk gewoon lesmateriaal. Maar wat ik zelf het meest leuke vind is dat ik ook 's nachts om drie uur van een student commentaar kan krijgen. Het leukste vond ik dat ik in een les over recht een bepaald voorbeeld gaf en een uur later stond er ergens onder mijn lessen een commentaar van *ja maar dat klopte niet helemaal wat u daar zei*. Ik reageerde met dat het zou kunnen kloppen en ja hoor hij had gelijk. Er zit dus ook een beetje humor en een stukje

interactie in. N@tschool gebruik ik verder ook gewoon, omdat het beleid is. Heel saai, heel dood. Het is geen plezierige omgeving om in te werken. Dat vind ik. En ik heb blackboard en andere elektronische leeromgevingen. Ik heb ook als coördinator gewerkt dus ik weet genoeg over de theorie en van de praktijk. Een mooi voorbeeld vind trouwens dat je ook ziet dat mensen allemaal een bepaalde rol op zich nemen om te zorgen dat er gewoon content, literatuur, lesmateriaal bij elkaar komt. En dat het ook gedeeld wordt.

Dat wil ik even voor de toekomstvraag bewaren. Want dat zou natuurlijk mooi zijn om die rollen ook wat meer te gaan verdelen. Ik probeer even samen te vatten wat mij tot nu toe opvalt aan jouw verhaal. Ik denk dat wat bijzonder is dat jullie ergens begonnen zijn, met eigenwijsheid over wat jullie willen en denken dat helpt. Jij hebt daarbij externe ervaring rondom kennismanagementen om jou heen. Er was dus een clubje dat wist dat dit beter kon en jullie zijn het gewoon gaan proberen met een gratis software pakketje.

Tegen alle druk van het beleid in hoor. We zijn eigenlijk verboden dingen aan het doen.

Ik snap het. Het is eigenlijk *not done* op dat moment om buiten bijvoorbeeld N@tschool om met een kennisdelingsprogramma aan de slag te gaan. Toch hebben jullie dat gedaan, de groep is groter geworden en in ieder geval is op een zeker moment ook de directie omgegaan door er ook geld in te investeren.

Wel geld in de zin van dat het beheerd moet worden. Dus je bent er niet alleen met techniek, je moet ook een stukje...

gefaciliteerd worden in tijd zodat je kunt modereren en dergelijke?

Nou dat gaat vrij spontaan allemaal.

Kortom ze hebben niet alleen toestemming gegeven om het in te kopen maar ook gezorgd voor de faciliteiten die daarbij horen.

Ja. Misschien dat volgend jaar de stekker eruit gaat. Het punt is natuurlijk dat wij zien dat heel veel studenten, zeker bij CMI, heel veel dingen buiten de deur doen. Zeker op internet, zeker binnen informatica in het mediaonderwijs gebeurt ontzettend veel buiten de deur. Er is zo veel te vinden op internet. Doordat wij bronnen kunnen aangeven, die studenten kunnen linken krijg je ook een toegevoegde waarde.

Het gaf waarschijnlijk nog wel een extra druk dat studenten zoveel buiten de deur doen? Je moet daar in je platform intern ook de mogelijkheden voor hebben om dat naar binnen te halen. Een beetje het outside in, inside out hè? Ook in je onderwijsmiddelen.

Ideaal is natuurlijk dat ervoor is gekozen dat buitenstaanders ook in kunnen loggen. Je moet gewoon kunnen inloggen zoals je altijd kan inloggen in de systemen binnen Hogeschool Rotterdam. Je kunt je voorstellen dat je in bepaalde projecten, bijvoorbeeld wanneer wordt samengewerkt met het bedrijfsleven, het handig is dat zij toegang krijgen tot de data van de projecten van het lectoraat.

Doen mensen uit het bedrijfsleven al mee, loggen die al in?

Alleen mensen die een bepaalde aanstelling hebben. Die toch al op school kunnen inloggen. Maar je merkt dat er interesse is in het laten zien wat studenten doen. Stagebegeleiders van

werkbedrijven zijn geïnteresseerd. Ook de afstudeerstage is geen probleem. Iedereen kan via de hbo kennisbank toch wel voor een groot deel een stageplaats vinden.

Dus in feite is de succesfactor de interesse van buitenaf. Het helpt natuurlijk dat het bedrijfsleven erg geïnteresseerd is in de afstudeerverslagen die met studenten worden ontwikkeld.

Dat zien we ook door de afstudeerverslagen die mensen op dit moment aan het doen zijn. Ik heb nu twee afstudeerders die allebei bezig zijn met iets van kennismanagement.

Er is dus een enorme consistentie met wat het bedrijfsleven doet en dus vinden studenten het interessant, want dat moeten ze gewoon leren. En op de een of andere manier leidt dat dan tot die kleine *wow momentjes* zoals het voorbeeld dat jij noemde over dat je zelf iets op dat platform hebt gezet en dan merk je dat een uur later een student al reageert dat het niet helemaal klopt.

Ik moest met een collega samen heel snel een Associate degree⁵ opzetten. Met een andere collega heb ik met behulp van dit platform heel erg snel interactief een programma ontwikkeld voor nieuwe Associate degrees. Daarna is het overgenomen door een ander groepje die heeft dat weer met Word gedaan. Het is heel grappig om te zien hoe dat gaat.

Op basis van een bestaand programma?

Nee het is echt een eigen programma dat we nu hebben neergezet. We kregen ondersteuning van elkaar en het hele proces werd toen anders gedaan.

Hoe is de aanvliegroute geweest?

De aanvliegroute is heel leuk. Wat aardig is, is dat je kunt terughalen hoe we het gedaan hebben. Dus je kunt precies zien wie wat bijdraagt.

Wat ik nu wil vragen is, herken je de succesfactoren die ik net noemde? Verder ben ik ook benieuwd naar jouw persoonlijke kwaliteiten daarin. Zo krijg ik iedere ochtend *Yammer*⁶ updates en daar staan toch wel minstens een op de twee keer *Yammer* dingen van jou in. Dus dan moet er van jou iets bij zijn van een volhardendheid, gedrevenheid, betrokkenheid dat dit tot een succes maakt.

Nou *Yammer* is ook weer een heel klein middeltje van de middelen die er zijn die ik leuk vind. Ik denk dat het leuke van *Yammer* is dat opstaande muren, gebouwen en locaties worden doorbroken. We hebben ook wat gebouwd om *Yammer* binnen te halen in andere omgevingen. Maar er zijn nog meer dingen. Alles wordt sociale media, het gaat gewoon heel erg veranderen. Je gaat ook op een hele andere manier om met studenten. Het heeft gevolgen voor de interactie met studenten.

Hoe zou je dat kunnen omschrijven?

Het is heel transparant. Waar en waarachtiger. Het betekent niet dat je geen fouten mag maken. Als je maar zegt dat je fouten maakt. Ik denk dat de weerstand van onze eigen docenten die, ondanks alle hulp die ze gekregen hebben om ze over de brug heen te helpen, te maken heeft met

⁵ Het Associate-degreeprogramma (Ad) is een 2-jarig traject dat de overstap van mbo-ers, werkenden en werkzoekenden naar het hoger onderwijs mogelijk maakt

⁶ Sociaal netwerk binnen bedrijven, in dit geval binnen Hogeschool Rotterdam

FUD. Dat is een management kreet: *Fear Uncertainty Doubt*. Onzekerheid, ik merk dat gewoon.

Die stap wil ik nu maken, als er nu in een toekomstige situatie tegen jou wordt gezegd: *Arthur, we willen nu iets bouwen, we zijn nu iets van plan als hogeschool, daar hebben we dit hartstikke hard voor nodig*. Zou je dan weer dezelfde succesfactoren inzetten? Met andere woorden zou je dan weer een klein groepje om je heen vormen met eigenwijze mensen en kijken wat er buiten de meeste passende middelen zouden zijn. Ga je daar ook in het klein mee aan de slag? Overtuig je het management? Hoe zou je dat nu aanpakken?

Het goede nieuws is het ICT-plan van de hogeschool. Ik heb alleen nog het concept gezien, maar daar staat het woord wiki in. Ook het woord kennismanagement staat er in. Dus dan ga ik nadenken over kennismanagement, de processen, de hulpmiddelen. Het heeft een cultuuroorzaak nodig. Ik denk dat je op verschillende plekken mensen kunt vinden die daar iets mee kunnen. Ik denk dat je binnen *Yammer* mensen kunt vinden die daar gevoel voor hebben. Het zijn heel verschillende lagen en instituties binnen de hogeschool die hier iets mee kunnen doen. En die er ook iets mee willen doen.

Door het feit dat het in een beleidsstuk is opgenomen?

Je kunt er uit afleiden dat dit gaat gebeuren.

Precies, dat zal waarschijnlijk helpen in de toekomst. En je hebt nu platforms waarin je uit allerlei lagen mensen kunt vinden die je anders alleen uit je eigen netwerk niet had kunnen mobiliseren? Dat helpt ook?

Ja. Ik heb zelf contact met iemand van de bibliotheek van de locatie Kralingse Zoom. Die had ik zonder *Yammer* nooit ontmoet. Het nadeel van *Yammer*-achtige mechanismen is dat het heel vluchtig is. Er komen per dag dus honderden berichten langs. En als je dan allemaal leest wat er aan goede dingen is dan komt dat niet terecht. Net als sneeuwvlokjes die op een kerstboom vallen, alles valt eruit. Op lange termijn moet je wel zorgen dat de goede dingen er uit worden gehaald. Dat de mooie kerstballen blijven hangen, zodat die voor anderen zichtbaar zijn.

Waarom vind je het belangrijk dat het beklijft en dat die kerstballen zichtbaar blijven?

Omdat het anders gewoon verdampt. Het is heel vluchtig. Dus op het moment gebeuren er hele leuke dingen en zijn er leuke interacties tussen mensen. Maar als je kijkt naar een maand geleden in *Yammer* wat er aan nuttige dingen voorbij is gekomen, die ben je dan gewoon kwijt.

Eén van de andere fanatieke *Yammer* leden binnen Hogeschool Rotterdam heeft daar wel een opvatting over.

Soort van het belangrijkste komt ook weer een keer terug?

Ja.

Ja, maar niet alles komt terug. En dat zie je ook op internet en in de media. Dus ja en nee. Maar ik denk dat het goed is om op een bepaald moment wel dingen te borgen. Je hoeft niet alles te borgen, maar ik ben er voor dat er wordt gewerkt met bepaalde begeleidingsmodellen. Ik heb daar wel eens een artikeltje over geschreven. Als hogeschool zijn we een beetje in onszelf gekeerd. Een beetje autistisch af en toe. We zijn niet dom maar we kunnen het niet goed kwijt.

En als het je wel zou lukken om die belangrijke dingen te borgen. Wat zou je dan in de toekomst

beter kunnen doen dan nu? Want een voorbeeld zal altijd in het verleden zijn.

Dan gaat het om hele concrete dingen. Zo worstelt iedereen altijd met bepaalde dingen zoals hoe je een student nu aan het werk krijgt. Ik zeg het eventjes heel bot, het gaat bijvoorbeeld om een bepaalde module van zoveel studiepunten. Wat doe je in een bepaald gebied, binnen een bepaald soort vakken? En hoe krijg je studenten nu zover dat ze het leuk blijven vinden, hard aan het werk gaan en dat ze gewoon de uren er aan besteden die ervoor staan. Dat zijn leuke doorkijkers. Of hoe zet je een toetsbank op? Er zijn zoveel dingen die we gewoon niet kunnen delen. Dat geldt niet alleen voor het onderwijs en de opvoeding maar ook voor bedrijfsbureaus.

Straks wordt het steeds belangrijker dat wij het hogeschool niveau gaan accrediteren. Dat weet je. Er komt een nieuwe accreditatie, want wij moeten als school geaccrediteerd worden. Dat betekent dat wij het eenvoudiger krijgen binnen het instituut en de opleidingen. Dit zorgt ervoor dat het nog belangrijker wordt dat de verticale communicatie en kennisuitwisseling gaat toenemen.

Dat is zeker een mooie stok achter de deur. Stel dat iemand daarom ook naar jou toekomt met de vraag: *Arthur, in verband met het hogeschool brede accreditatie kader is het een must dat al die dingen met elkaar samenwerken en die schotten doorbroken worden. Jij hebt daar goede ideeën over. Hoe ziet die toekomst er dan uit?*

Nou ik denk niet dat er één toekomst is.

Je zei dat er meerdere toekomstbeelden zijn, maar probeer er gewoon eens één te schetsen die je aanspreekt. Wat zou je er mee willen bereiken?

Ik vind het heel lastig om een toekomstbeeld neer te zetten. Je zou kunnen zeggen van waar we nu staan, even over het instituut en waar zou je willen staan. Hoe zou het veel beter kunnen over drie jaar? Wat zou er anders kunnen? Ik denk dat de kern de verkokering binnen het instituut is, de manier waarop wij verkokerd bezig zijn met modules en met eigen gebiedjes. Ik denk dat als je dat meer benadert als een geheel, dat gebeurt trouwens ook op andere hogescholen, dat je dan veel verder kunt komen. Natuurlijk is het zo dat wij docenten altijd een soort van basisonderwijs aangeven. Maar er is zoveel anders dat wij niet doen en waar studenten energie van krijgen. Innovatie, vernieuwing. De beste onderwijsblokken informatica op de Haagse hogeschool zitten in blokken die gemaakt zijn door de student, samen met die docent. Coöperatie dus. Ik denk dat er ontzettend veel mogelijkheden zijn.

Maar mag ik op die coöperatie en studenten doorgaan? Wat roept zo'n toekomstbeeld nou voor een gevoel bij jou op, als jullie er in slagen om die verkokering te doorbreken en de studenten door co-creatie verder te laten reiken?

Energie, ook vernieuwing. Ik heb helaas.. nou ik ga het niet zeggen. Nou ik zeg het wel. Het laatste jaar hebben we niets veranderd aan het curriculum. Dat is heel positief. Het was zo goed dat er niet eens verbetering mogelijk is. Maar helaas dat is toch niet zo. Er gebeurt zo veel buiten dat we haast gaan verkrampen, omdat we weten dat er zo veel gebeurt.

De energie van wat er buiten allemaal gebeurt helpt intern niet om een verbeterslag te maken en dat zou je het liefste natuurlijk wel willen. Dat je dat meepakt en die energie ook kunt gebruiken om intern vernieuwingen door te voeren?

Ja, want vernieuwing zegt niet dat alles zo anders gaat worden.

Nee maar wel het voortbouwen op iets misschien.

Veel mensen klagen dat ze ook de samenhang niet zien. Dus je zou meer automatisch kunnen gaan werken. Je zou het wat minder complex kunnen maken. Ja gewoon zorgen dat die samenhang nog maar één ding is en dan heb je gewoon samenhang.

Ja, dat zou ook mijn laatste vraag zijn, welke stappen je zou willen zetten om...

Ja ik dwaal een beetje af van het onderwerp. Het heeft er wel mee te maken, maar welke stappen zou ik zetten.. ik weet het niet. Ik denk dat je toch moet zoeken naar collega's en studenten in het bedrijfsleven die dat willen. Toch zoeken naar je vriendjes.

Volgens mij zei je net iets heel belangrijks over die thema's. Meer thematisch werken, de modules niet zo opgeknipt in stukjes neerzetten. En hoe zou je dat kunnen bewerkstelligen?

Dat wordt de vraag, van hoe krijg je verandering. Ik weet dat er bij de Haagse hogeschool een grote verandering in dat soort dingen is gekomen door crisis. Dus als alles maar min of meer goed gaat, komt er ook geen crisis. Juist door crisis krijg je verrijking en diepte van *hé waar hebben we het over?*

Hoe kan je een crisis veroorzaken?

Je kunt een punt aangrijpen waar het niet goed gaat. Je zoekt naar mensen die graag willen en die willen faciliteren. Die zeggen: wij hebben echt een probleem en dat moet veranderen. En dan zie je ook dat...

Ja. De methode waarmee ik je nu geïnterviewd heb gaat overigens van een andere manier uit. Dan zal je lezen, dat de bagage altijd maar zoek raakt bij KLM, die zijn daar kampioen in. Terwijl ze juist ook zo trots zijn op het feit dat ze passagiers vaak zo prettig van A naar B doorgaans brengen. En dat is een veel leuker ideaal om na te blijven streven inclusief het feit dat af en toe passagiers ook hun koffers kwijt zijn. Dus hoe los je dat dan ook op?

Taaie problemen hè? Ik ben een boek aan het lezen over taaie problemen, die grijpen gewoon in elkaar. Er is geen simpele oplossing. Het is ook heel diep geworteld in de cultuur en werkwijze binnen een organisatie. Als wij samen een hogeschool gaan oprichten, samen met een paar andere mensen, hoe zou je het anders doen? Dan zie je ook heel sterk en dan heb ik het even over het bedrijfsleven, ook al heb je de mogelijkheden om helemaal nieuw een bedrijf neer te zetten, dat je heel snel in dezelfde valkuilen valt. Ik denk dus dat je aan de ene kant kan kijken naar de veranderingsbereidheid. Dat kan zijn dat mensen enthousiast zijn en het graag willen en dat je merkt dat je succes behaalt. Van succes krijg je aangroei, vliegwielen, dat verhaal.

Ik wil je heel erg bedanken voor dit leuke, inspirerende gesprek. Dank je wel.

Ja, ik vond het ook erg leuk.

Josephine Lappia werkt sinds 2007 bij de Dienst Concernstrategie als senior adviseur Onderzoek. Daarnaast is zij onderzoeker bij de Kenniskring Versterking Beroepsonderwijs. Zij doet promotieonderzoek naar de kwaliteit van leerwerkarrangementen in het hoger onderwijs.



Bewonersparticipatie vanuit verschillende kanten bekeken

Netta van 't Leven (Kenniskring Transitie in Zorg) in gesprek met Hannah Frederiks. Hannah is onderzoeker bij het Kenniscentrum TransUrban en docent binnen het Instituut voor Bouw en Bedrijfskunde bij de opleiding Bouwkunde. Daarnaast is zij coördinator van het Innovation Lab Transformers Rotterdam en van de hogeschoolbrede minor Vernieuw je stad!

Ik begin met jou te vragen naar je recente verleden, het afgelopen jaar. Als je terugdenkt aan een situatie over professionalisering en curriculumvernieuwing, die jou enthousiast maakt, waar zou je in dit gesprek dan op in willen gaan?

Ik ben nu bezig met een onderzoek naar bewonersinitiatieven in stedelijke vernieuwingsprojecten en de vraag hoe professionals daarmee om kunnen gaan. Ik verdiep me ook in de vraag hoe dat proces beter opgepakt kan worden, want er zijn heel veel initiatieven van bewoners die niet van de grond komen. Waar ligt dat aan? Wat is bijvoorbeeld de rol van de corporatie en de gemeente daarin? Mijn focus ligt op bewonersinitiatieven omdat daar veel elementen in zitten waar bouwkundige professionals vanuit verschillende opleidingen wel wat mee kunnen, maar nog te weinig mee doen. Het onderwerp vraagt om een andere manier van denken: niet denken vanuit wat er moet komen, maar denken vanuit de gebruiker.

Wat maakt dat jij daar enthousiast van wordt?

Dat ik dit onderwerp direct kan toepassen in het onderwijs. Ik ben coördinator van het Innovation Lab Transformers Rotterdam, daar zijn studenten bezig met gebiedsontwikkeling van Heijplaat. Dat doen zij samen met verschillende partijen. Studenten proberen initiatieven van partijen, dus ook van bewoners, inzichtelijk te maken, door een open infrastructuur te ontwikkelen waar deze partijen elkaar kunnen vinden. Dat is heel toegepast.

Studenten zetten wensen van de bewoners om in ruimtelijke plannen?

Ja, bewoners hebben vaak goede ideeën in hun hoofd, maar weten niet hoe ze dat moeten vertalen naar een ontwerp. De studenten kunnen helpen de ideeën van bewoners te vertalen naar toepasbare ontwerpen, zodat het voor de bewoners ook veel duidelijker is. Met dat ontwerp krijgen ze antwoord op de vragen als: 'Wat gebeurt er nu als mijn wijk wordt getransformeerd? Wat gebeurt er als een pand wordt gesloopt? Hoe zit dat in elkaar?' Bewoners komen dan niet voor een verrassing te staan. Op deze manier zijn bewoners ook betrokken bij het transformatieproces en kunnen ze ook zelf het initiatief nemen. Nu wordt veel te vaak van bovenaf bepaald wat er gebeurt. Wat de studenten met bewoners doen op Heijplaat past goed bij deze tijd waarin de overheid sterk aan het veranderen is.

Wat is jouw rol in dit Innovation Lab?

Ik kijk hoe je bewonersinitiatieven kan oppakken, deels door dingen uit te testen, door te kijken naar casussen die al uitgevoerd zijn. Maar ook door te kijken naar wat eerder fout is gegaan. Hoe gaat het proces nou eigenlijk in z'n werk. Waar kunnen bouwkundigen bij aansluiten? Waar kunnen zij hun expertise toepassen en waar juist niet? En wat is het juiste moment? Het is vooral belangrijk dat je heel overzichtelijk kan maken hoe een dergelijk proces werkt en hoe je dat gemakkelijker kunt laten gaan. Nu wringt het vaak en het zou veel makkelijker kunnen gaan. Dan krijg je ook een bredere stroom aan initiatieven. In plaats van

de situatie waarin die initiatieven vaak in een soort potje blijven zitten en af en toe er eens eentje uitspringt.

Ja, daar kan ik me iets bij voorstellen. En ook dat het een ingewikkelde weg is. Jij vindt de toepassing in het onderwijs leuk?

Ja, dat vind ik leuk. Ik wil dat studenten leren door naar een wijk te kijken en te analyseren wat daar gebeurt. Anders lopen ze daar rond, schrijven dingen op en maken mooie kaartjes, maar ze weten niet hoe een ruimte nu eigenlijk gebruikt wordt en hoe bewoners dat waarderen. Ze kunnen dat onderzoeken, maar ze weten niet hoe dat moet. En dat leren we de studenten, dat je heel goed moet kijken naar zo'n gebied, en ook met bewoners moet gaan praten. Dat je moet observeren hoe mensen handelen in een ruimte. Waarom hangen ze juist op die plek? Denk daar eens over na. En probeer daar niet alleen een letterlijke kaart van te maken, maar ook een soort praatkaarten. Zo leren studenten echt wat er gebeurt in dat gebied.

Dus je hebt letterlijk kaarten met straten erop: plattegronden. En vandaar uit kun je ook wensen of ervaringen neer zetten?

Ik ben in het onderwijs aan het testen welke onderzoeksmethode het beste zou kunnen werken. Je kunt niet zeggen dat er standaard één methode werkt, want het is zo afhankelijk van het gebied wat je onderzoekt. Maar dat moeten de studenten zelf ook gaan inzien, dat niet alles voor zich spreekt. Soms is het zo makkelijk om even een SWOT-analyse⁷ te doen, maar waarom doe je dat nu? Waarom wil je dat weten? Waar leidt dat toe? Die vraag missen studenten zo snel, en ik probeer daar wel het verschil in te maken.

Dus je breidt het arsenaal aan mogelijkheden uit bij die studenten?

Ja, maar ik wil ook dat ze zelf dingen proberen te ontwikkelen. Dat ze niet zomaar aan-nemen dat ik de waarheid spreek. Dat klinkt misschien raar maar ik wil dat ze zelf kritisch gaan nadenken en kritisch zijn op elkaar. Die kritische blik mist bijvoorbeeld ook bij die bewonersinitiatieven. Want, wanneer is een initiatief rendabel, is natuurlijk ook een relevante vraag. Je kunt wel geld geven maar draagt dat iets bij aan de grote lijn die voor het gebied is uitgezet?

Ben je zelf vooral met onderzoek bezig, of ben je veel met onderwijs en studenten actief?

Ik werk twee dagen in het onderwijs, twee dagen doe ik onderzoek en één dag besteed ik aan de ontwikkeling van nieuw onderwijs. Die laatste dag werk ik aan het Innovation Lab onderwijs en het Honoursprogramma voor Bouwkunde.

Wat maakt jouw werk tot een succes?

Het is vakgebiedoverschrijdend. Bijvoorbeeld een probleem in een wijk, dat gaat niet alleen over bouwkunde of architectuur, dat gaat ook over sociale problemen en over economische problemen. Veel mensen staan daar niet bij stil. Hoe kunnen we samenwerken? Het leuke is dat studenten ook multidisciplinair proberen samen te werken. Het gaat niet altijd lekker, maar het is wel de insteek.

⁷ SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats

Dus jij werkt met studenten uit meerdere opleidingen?

Ja, voor het Innovation Lab Transformers Rotterdam en de hogeschoolbrede minor Vernieuw je stad! Die minor gaat over stedelijke vernieuwing. Het Innovation Lab Transformers Rotterdam gaat ook over stedelijke ontwikkeling en transformaties. Dat is met studenten van verschillende opleidingen: bouwkunde, maar ook vastgoed en makelaardij en commerciële economie. Er doen helaas geen studenten van het Instituut voor Sociale Opleidingen aan mee, maar dat komt wel. Innovation Labs zijn nog maar net gestart en dus nog sterk in ontwikkeling. We zitten in de pioniersfase.

Ben jij uit je onderwijsteam de enige in jouw kenniscentrum, of zijn er meer?

Er zitten nog een paar docenten uit mijn team bij het Kenniscentrum TransUrban, maar die zijn er voor een halve dag. Er worden wel meerdere projecten uit het kenniscentrum gebruikt in het reguliere onderwijs. Het kenniscentrum zoekt bijvoorbeeld opdrachten voor zogenoemde, praktijk-integratie projecten. Dat zijn ook multidisciplinaire projecten maar dan binnen het Instituut voor Bouw en Bedrijfskunde. Het onderwijs binnen Bouwkunde is nog niet heel erg betrokken bij het kenniscentrum, maar dat is wel aan het verbeteren. Ze zijn hard aan het werk. Er komen steeds meer verbindingen. Toch wordt nog te veel gezegd: 'Het kenniscentrum doet onderzoek, maar we zien er helemaal niets van terug in het onderwijs.' Dat vind ik niet terecht. Ik denk dat docenten het overzicht niet hebben. Het kenniscentrum maakt wel degelijk heel veel opdrachten voor het onderwijs, of ontwikkelt ze samen met het onderwijs. Het is dus zo slecht nog niet. Het voordeel van ons kenniscentrum is dat wij mensen hebben die bij het kenniscentrum werken én in het onderwijs zitten. Die combinatie zorgt ervoor dat je makkelijker kan vernieuwen in het onderwijs, omdat je steeds nieuwe input krijgt.

Ik wil proberen om je verhaal samen te vatten in een aantal succesfactoren voor jouw onderzoek en onderwijs. Eén succesfactor die jij hebt genoemd is dat je het onderzoek kunt toepassen in het onderwijs en de studenten erbij kunt betrekken. Dat geldt dan vooral binnen het Innovation Lab. Een tweede succesfactor is de multidisciplinaire opzet van het onderwijs. Deze factor vind ik nog lastig te omschrijven. Je probeert studenten breder naar een onderwerp te laten kijken en een kritische houding te ontwikkelen. Je laat studenten een stap verder zetten in onderzoekend bezig zijn, in kritisch kijken. Wil jij nog succesfactoren toevoegen? Misschien over de effecten van het Innovation Lab voor de bewoners van de wijk?

Dat laatste, aandacht voor het effect van het Innovation Lab voor de bewoners mist nu nog. We kunnen dat nog niet goed monitoren omdat we die expertise missen. We missen de input van de studneten van het Instituut voor Sociale Opleidingen binnen het Innovation Lab. Als ik nog een succesfactor mag noemen, is het toch wel vernieuwen; dat je vernieuwend bezig bent. Dat je geïnspireerd wordt, geprikkeld wordt om nieuwe dingen toe te passen. En het fijne is dat dat in de hogeschool ook kan. Ik vind het mooi dat de hogeschool die ruimte geeft.

Het Innovation Lab hangt duidelijk samen met het onderzoek. Als je alleen in het reguliere curriculum les zou geven, lijkt het me moeilijker om vernieuwend bezig te zijn.

Dat ligt eraan op welke schaal/grootte je de vernieuwing toepast. Het is wel zo dat niet iedereen het fijn vindt om constant met vernieuwing bezig te zijn, want het kost natuurlijk ook

veel energie. Als je vernieuwing wel leuk vindt dan is het kenniscentrum de perfecte plek. En het kan ook in het onderwijs door keuzevakken en minoren.

Je persoonlijke kwaliteiten horen ook bij de succesfactoren. Jij brengt bijvoorbeeld heel actief vraagstukken in, je wilt vernieuwen en je wilt ook die kritische blik. Ik bedoel dan kritisch in de positieve zin van het woord: dingen vanuit verschillende kanten zien. En jouw kwaliteit is dat je contact zoekt met mensen van andere vakgebieden en dat integreert in je eigen vakgebied.

Ja, ik denk dat het goed is dat je voor andere inzichten open staat. Dat het er niet om gaat of je het nou bij het juiste of het onjuiste einde hebt. Als je maar niet denkt: dit is waar, en zo is het. Dat is niet de goede houding.

Zie je het open staan voor andere inzichten als een persoonlijke kwaliteit?

Ja, en een andere kwaliteit is niet meteen iets aannemen van iemand. Dat deed ik vroeger al niet!

Altijd onderzoeken, even een stap ernaast om het te bekijken en dan...

Wat ik wil zeggen is dat meer mensen uitdaging moeten zoeken door verder te kijken dan hun vakgebied en met andere vakgebieden samen te werken. En dat hoeft niet altijd alleen maar een positieve ervaring te zijn. Ook van een negatieve ervaring kan je leren.

Wat zou je graag willen? Wat is jouw gewenste situatie?

Ik denk dat kennisverbreding ook kan leiden tot kennisverdieping en ik denk dat je dat ook veel meer moet stimuleren. Dus ik vind het een positieve ontwikkeling dat we van aparte kenniskringen naar gezamenlijke kenniscentra toe gaan. Het moet wat meer uitnodigen tot samenwerken. Je moet makkelijk over de schutting kunnen kijken. Waar zijn jullie mee bezig? Misschien zitten we wel in dezelfde wijk? Kunnen we dat dan niet samen aanpakken? Dan kom je misschien wel tot hele leuke, verrassende, vernieuwende ideeën waar zowel de stad Rotterdam wat aan heeft als ook anderen in Nederland. Of misschien ontwikkel je wel een nieuw vakgebied. Ik vind het altijd heel leuk om het onderwijs te vernieuwen en te versterken. Er zit al heel veel kwaliteit, maar heel veel daarvan zijn onbenutte kwaliteiten.

En waar zitten die onbenutte kwaliteiten dan vooral denk je?

Voornamelijk in het kritisch zijn ten opzichte van vraagstukken en het vermogen van studenten om zelf vragen te ontwikkelen.

En denk je dan dat er veel onbenut talent onder de studenten is?

Ik denk dat studenten niet op de juiste manier geprikkeld worden. Het grappige is dat de studenten, bij mij de tweedejaarsstudenten, heel braaf luisteren, maar zodra ze buiten de collegezaal staan dan zijn ze ineens heel kritisch. Waarom doen ze dat nou niet in mijn collegezaal? Want dat wil ik graag.

De docent moet meer prikkelen, meer uitdagen. En de student moet kritischer zijn.

Je merkt vaak dat er een generaliserend beeld wordt gegeven van hbo-studenten, dat er een 'zesjescultuur' heerst. Dat is deels waar, maar dat geldt zeker niet voor alle studenten. Er

zijn ook studenten die juist erg actief worden, door de manier waarop jij ze hebt benaderd.

Dus niet generaliseren, maar studenten die graag uitdaging willen die uitdaging ook geven. Precies. Studenten zien vaak de mogelijkheden niet, omdat die ook niet aan hen verteld worden. Er zijn hele bijdehante studenten die met hun eigen onderwerp komen en vragen: 'Hoe kan ik dit in mijn opleiding plaatsen?' En dan kijk ik of we binnen het kenniscentrum iets in die richting hebben en of ze dat leuk vinden. Zo zou het moeten zijn. Dat ze gewoon binnen kunnen lopen bij het kenniscentrum en de kennis kunnen pakken en mee kunnen nemen en er ook zelf kennis in kunnen stoppen.

Waarom denk je dat het belangrijk is om professionalisering en curriculumvernieuwing verder op gang te brengen?

Dat komt eigenlijk door mijn persoonlijke ervaringen met onderwijs. Ik heb zelf HTS gedaan en TU Eindhoven en je merkte op de HTS gewoon dat bepaalde onderzoeken of projecten herhaaldelijk hetzelfde waren. Je kon gewoon een verslag pakken uit een vorig jaar en dat was dan prima. Maar dat is niet vernieuwend, niet uitdagend. De TU Eindhoven heeft meer een open setting. Het doel daar is meer het onderzoekend vermogen van een student eruit proberen te halen. Maar tegelijkertijd zit je daar alleen maar binnen bouwkunde. En daar komt mijn drive vandaan om met andere disciplines samen te werken. Dat heb ik ontzettend gemist tijdens mijn opleiding aan de TU. En ik denk dat het makkelijk beter kan. En dat het helemaal niet zo veel moeite hoeft te kosten, het vraagt alleen om een kleine omschakeling van denken en doen.

Het klinkt makkelijk, maar het is moeilijk denk ik. Waarom vind je het belangrijk?

In de bouw zie je nu dat er veel ontslagen vallen. Er is weinig werk in de bouw omdat ze nog een erg traditionele werkverdeling hebben. Misschien moeten we de beroepen in de bouw wel heel anders gaan ontwikkelen. Misschien zijn de beroepen wel niet meer up-to-date.

Dus de maatschappelijke situatie, als ik dat zo mag vertalen, vraagt wellicht om iets te veranderen in de inhoud van die beroepen en die functies?

Ja, een herdefinitie van de beroepen maar ook van de opdrachten misschien wel. Er moet op dit punt wel iets veranderen, anders blijf je houden dat zodra er geen geld is in de bouw, iemand geen werk meer heeft. De beroepen en opdrachten in de bouw zijn te eenzijdig. Dat terwijl er wel degelijk opdrachten zijn, want in principe is de stad nooit af. Er zijn altijd vernieuwingen aan de gang, maar zijn we teveel opgeleid voor één bepaalde opgave en als die opgave er dan niet is...

Heeft dat ook nog met hogere en lagere functies te maken?

Weet ik niet, maar het gaat juist om de eenduidigheid van functies. Eenduidig opgeleid zijn betekent gelijktijdig dat je alleen maar één soort kunstje kan, dat maken en niets anders. Maar als er naar dat type werk nou op een gegeven moment geen vraag meer is, dan heb jij geen baan meer. Want jij hebt de expertise niet in huis om te kunnen omschakelen.

Dus je moet levenslang leren. Je moet in je opleiding het vermogen ontwikkelen om je aan te passen aan toekomstige situaties. Je wilt dat afgestudeerden om kunnen gaan met een

diversiteit aan vragen?

Ja, en dat ze zelf ook de situaties gaan herkennen waar niet direct een vraag voor is geformuleerd, maar wel een vraag uit gehaald kan worden.

Dan zijn ze innovatief bezig. En je denkt dat er ook wel mogelijkheden voor zijn?

Je moet dingen gewoon testen en het lef hebben om af en toe ook onderuit te gaan. Dat hoort daarbij. En eigenlijk leer je meer van dingen die niet goed lukken dan van dingen die juist heel erg goed gaan.

Netta van 't Leven werkt sinds 1994 als docent Ergotherapie bij het Instituut voor Gezondheidszorg. Daarnaast werkt zij bij Kenniskring Transitie in Zorg. Zij doet promotieonderzoek naar gerichte indicering voor drie interventies voor thuiswonende ouderen met dementie en hun mantelzorgers.



Genomineerd: onderzoek, onderwijs en training voor de beroepspraktijk in één project

Arie de Wild (Kenniskring Risicomanagement) in gesprek met Hanny Groenewoud. Hanny Groenewoud is sinds 2005 docent-onderzoeker bij de Kenniskring Transitie in Zorg. Zij doet twee dagen per week onderzoek; de zorg voor thuiswonende ouderen met dementie en hun mantelzorgers is haar belangrijkste aandachtsgebied. Daarnaast is zij twee dagen als docent verbonden aan de masteropleiding Advanced Nursing Practice.

Ik wil je vragen terug te denken aan je eigen recente geschiedenis. Denk hierbij aan een activiteit waarbij je betrokken was die jou enthousiast maakte en die binnen professionalisering en curriculumvernieuwing valt.

Tijdens één van mijn eerste projecten bij de Kenniskring Transitie in Zorg ontwikkelde ik een evidence based richtlijn voor verzorgenden. Het ging hierbij om de vraag hoe om te gaan met afweergedrag bij eten en drinken bij ouderen met dementie. Dat project heeft ruim drie jaar gelopen en het biedt nog steeds nieuwe impulsen voor het onderwijs. Op dat moment was ik ook betrokken bij de masteropleiding Advanced Nursing Practice. Voor de studenten van deze opleiding hebben we toen van de bijbehorende literatuurstudie een onderwijsproject gemaakt.

Wat maakt jou dan precies enthousiast?

Dat het een officieel project is dat bij onze Kenniskring loopt en dat ook ingezet wordt voor het onderwijs. Met andere woorden: dat studenten erbij betrokken worden. Het werk dat de studenten hebben gedaan, heb ik gedeeltelijk ook kunnen gebruiken voor mijn eigen literatuurstudie.

Hoeveel studenten waren dat?

Het waren twintig studenten, vijf groepjes van vier studenten. Er moest ook een trainingsprogramma worden ontwikkeld. Daarvoor ben ik naar de lerarenopleiding Welzijn en Gezondheid gegaan en heb daar gevraagd of het iets voor hun studenten zou zijn. Ik kreeg toen een groepje van drie studenten die de trainingsmodule ontwikkelde. Dat hebben ze, onder begeleiding van hun eigen docenten ontzettend goed gedaan. Het is een heel mooi product geworden. Het is zelfs genomineerd voor de Hogeschool Innovatieprijs.

Er waren dus twee instituten bij betrokken?

Uiteindelijk waren er drie verschillende opleidingen binnen één instituut bij betrokken. In het kader van een afstudeeronderzoek hebben twee hbo-v bachelorstudenten daarnaast interviews gehouden met verzorgenden in een aantal verzorgingshuizen in Rotterdam, waar zij stage liepen of werkten. De interviews gingen over wat verzorgenden vinden van afweergedrag bij eten en drinken door ouderen met dementie.

Hoe kwam je aan die contacten? En hoe kwamen die studenten in contact met jou?

Via de masterdocenten. En deze kwamen in contact met mij doordat ik al gedeeltelijk werkzaam was in het docententeam van de masteropleiding. Als Kenniskring willen we zoveel mogelijk studenten betrekken bij het onderzoek. Nu was het erg leuk dat die vraag uit het onderwijs kwam, doordat men over het project had gehoord.

Op welke manier horen ze van het project?

Doordat ik tussen de bedrijven door vertelde over mijn werk bij de kenniskring.

Wat zorgt er nu voor dat er ook daadwerkelijk wat mee wordt gedaan?

Ik denk dat er, in plaats van als opleiding een willekeurige opdracht te verzinnen om te oefenen, behoefte was aan een zinvolle opdracht in de vorm van een concreet project. Studenten hebben dan ook het gevoel dat ze een daadwerkelijke bijdrage leveren aan kennisontwikkeling.

De studenten hebben die literatuurstudie uitgevoerd, maar wat leverde dat jou op?

Ik heb onder andere hun zoektermen ter inspiratie voor mijn eigen werk voor ZonMw⁸ gebruikt. De studenten hebben natuurlijk maar een klein stukje gedaan. Ik heb zelf de definitieve literatuurstudie voor ZonMw gedaan. Voor onderzoeken in de gezondheidszorg leent een dergelijk los studentenproject zich niet helemaal, want het is te klein. Een zware commissie van ZonMw beoordeelt uiteindelijk of onderzoek wel verantwoord en degelijk wordt uitgevoerd. Veel onderzoek besteden ze uit aan universiteiten.

Bedoel je dat je het net zo goed zonder het werk van de studenten had kunnen doen?

Nee. De trainingsmodule hadden wij bijvoorbeeld nooit zelf zo kunnen maken. Ik denk wel dat het voor de toekomst fijn is om op zoek te gaan naar praktische, gefinancierde opdrachten die gemakkelijker door master- of bachelorstudenten uitgevoerd kunnen worden.

Wanneer en hoe lang liep dit project?

Vanaf begin 2006. Ik heb de richtlijn begin 2009 afgerond.

Een project van ZonMw krijg je niet zomaar?

Nee, daar wordt een oproep voor gedaan. ZonMw signaleerde dat in de medische wereld veel interventies wetenschappelijk zijn onderzocht op werkzaamheid. In de verpleegkunde daarentegen gebeurt dat nog veel minder. Er wordt veel gedaan in de verpleegkunde zonder dat er wetenschappelijk bewijs voor is. Dit geldt ook voor het omgaan met afweergedrag. Daarom is het project om hiervoor een richtlijn te ontwikkelen goedgekeurd.

Zijn er collega's die ook een specifieke bijdrage hebben geleverd?

Ja, de lector en de docenten van de lerarenopleiding die gekoppeld waren aan de studentenopdrachten.

Wat deed jij en wat deden zij precies?

Ik was zowel voor de master- als voor de lerarenopleiding de opdrachtgever. De docenten waren vooral begeleider. Ik moest het eindproduct mede beoordelen en bekijken of het aan mijn verzoek en mijn vraag voldeed.

Wat deden de docenten?

⁸ ZonMw stimuleert gezondheidsonderzoek en zorginnovatie. ZonMw financiert gezondheidsonderzoek én stimuleert het gebruik van de ontwikkelde kennis - om daarmee de zorg en gezondheid te verbeteren.

Docenten begeleidden, stuurden het proces en bij de trainingsmodule bewaakten zij de didactische verantwoording.

Bij de bachelors heb jij ook als opdrachtgever gefungeerd?

Bij het afstuderen van hbo-v studenten bij de kenniskring gaat het net weer anders, want daar ben ik niet de opdrachtgever, maar de begeleider.

Was er geen tweede begeleider?

Een tweede beoordelaar was er wel. Het eindproduct is dus door twee mensen beoordeeld.

Hielp de opleiding ook mee?

Dat ging bij dit project heel erg vanzelf.

Hoezo?

Die studentenprojecten pasten qua planning mooi in het curriculum. Je kunt als kenniscentrum wel iets bedenken, maar het moet op dat moment ook passen binnen het curriculum, bij de juiste studierichting en ook nog bij een bepaald niveau. Dit viel heel mooi samen. De fase van de literatuurstudie paste heel mooi in de masteropleiding en de oriënterende interviews pasten binnen het afstuderen van de vierdejaars hbo-v studenten.

Waarom heb je nu dit verhaal uitgekozen?

Omdat dit het meest concrete project is. Uiteindelijk is het een heel leuk project geworden met een prachtige richtlijn, die vorig jaar ook nog eens genomineerd is voor de prijs voor het Kennisproduct van het jaar.

Heb je zelf ook iets gedaan aan die nominatie?

Uiteindelijk heb ik zelf een voordracht geschreven, omdat ik wist dat praktijkopdrachten of opdrachten die door kenniskringen zijn uitgevoerd genomineerd kunnen worden. Mede dankzij één van de lectoren van de kenniskring Transitie in Zorg, die mij erg gestimuleerd heeft om het in te dienen. Zij is altijd heel actief om naar buiten te brengen wat voor leuke dingen wij doen.

Kun je één ding noemen waarvan je denkt dat als dat er niet was geweest dingen heel anders zouden zijn gelopen?

Het project is vooral geslaagd doordat we gebruik maakten van het bestaande netwerk van de zorginstellingen die we met de hogeschool hebben. Voor de richtlijnontwikkeling moesten verschillende stappen worden doorlopen. Er moest een goede literatuurstudie worden gedaan en er moest overleg met experts plaatsvinden. Op grond hiervan hebben we een conceptrichtlijn geschreven, die door middel van een praktijktoets moest worden getest. Hiervoor had ik de medewerking vanuit de praktijk nodig.

Het valt me op dat het ook belangrijk is om met collega's te praten die niet specifiek onderzoekers zijn bij jouw lectoraat.

Ik denk dat het erg belangrijk is dat een project een bepaalde bekendheid heeft. Als kenniskring wil je idealiter met projecten naar buiten treden, opdat het onderwijs de projecten weet te vinden.

Enerzijds zijn wij actief benaderd door het onderwijs, anderzijds is de kenniskring actief geweest naar de lerarenopleiding toe. Het onderwijs heeft ook meegedacht en was bereid om het studieprogramma voor deze studenten aan te passen, omdat het een vrij grote opdracht was.

Dat vraagt dus om enige flexibiliteit van de ontvangende partij?

Dat maakt het leuk. Je kunt de betekenis van het onderwijs optimaal benutten. Normaal is het zelden zo dat als je een onderzoek bedenkt het meteen passend in het onderwijs is.

Maak je het dan passend?

Ja, ik denk dat overleg nodig is en dat er van beide kanten concessies voor het beste resultaat moeten worden gedaan. Dat is hier gelukt.

Heb jij als opdrachtgever kennis nodig van wanneer er wat plaatsvindt in het curriculum?

Als onderzoeker vanuit de kenniskring moet ik actief contact zoeken met het onderwijs.

Word je daarop ook beoordeeld?

Nee.

Waarom ontstaat het dan toch?

Omdat mijn lector, maar ikzelf ook, dat belangrijk vindt. Het lectoraat ziet het ook als missie.

Heeft het bij dit project ook geholpen dat de lector het belangrijk vindt om de publiciteit op te zoeken?

Ja. Omdat het een landelijk gefinancierde opdracht was, is het ook een landelijke richtlijn geworden. Dat is bijzonder voor een kenniskring. Het leuke aan gesubsidieerd onderzoek is dat het ook erkend wordt en nuttig wordt gevonden.

Ben jij ambitieus?

Voor een deel wel denk ik.

Op welke manier?

In mijn werk en in mijn werk met studenten en in het onderwijs streef ik een hoge kwaliteit na. Ik wil graag dat het zinvol, efficiënt en zo leuk mogelijk is.

Zorgt dat er ook voor dat het mensen aantrekt die weten dat ze een hoog niveau moeten behalen?

Mogelijk wel. Ik denk dat het sommige studenten aantrekt en anderen juist afstoot.

Hoe was dat bij deze studenten?

Het waren wel masterstudenten, waarvan het merendeel in een algemeen ziekenhuis werkt. Zij werken dus op de intensive care of met nier- en kankerpatiënten. Die hebben niet echt iets met verpleeghuizen en mensen met dementie, dus voor hen was het niet direct een aantrekkelijk onderwerp. Er was dus ook wel wat weerstand. Ik heb toen gezegd dat het belangrijk is dat deze literatuurstudie gedaan werd. De docent stond er natuurlijk ook achter. Het maakt

in principe in de oefening niet uit op welk terrein je een literatuurstudie doet. Het gaat om de techniek en hoe je dingen interpreteert en dit was nu eenmaal een actueel onderwerp.

Nu wil ik het graag hebben over de toekomst. Kun je de gewenste situatie van professionalisering en curriculumvernieuwing beschrijven? Welke van de genoemde succesfactoren vind je vooral belangrijk?

Ik denk dat de communicatie met het onderwijs heel belangrijk is. Dat je van elkaar weet waar je mee bezig bent en wat er allemaal gebeurt binnen zo'n curriculum. Voor een gedeelte gaat het dan ook om de flexibiliteit. Als een curriculum heel star wordt ingedeeld is het moeilijker om studenten met zo'n onderzoek mee te laten liften. Gedeeltelijk kunnen we als kenniskring hiermee wel rekening houden, maar soms zit je ook vast aan een subsidie en moet het onderzoek binnen een bepaalde tijd uitgevoerd worden. Je moet een aantal stappen binnen zo'n onderzoek doorlopen en dat loopt nu eenmaal niet altijd synchroon met het onderwijs. Dan is enige flexibiliteit vanuit de kenniskring qua planning of in keuze van onderzoeksonderdelen waaraan studenten mee kunnen doen belangrijk. Daarnaast is enige flexibiliteit vanuit de opleiding belangrijk. Ook is het van belang om bekendheid te krijgen, door onderzoeken te promoten binnen de opleiding, zodat men spontaan studenten aanbiedt. Bij nieuwe projecten, zoals de implementatie van de richtlijn, doen we dat ook.

Kun je nog succesfactoren toevoegen om van professionalisering en curriculumvernieuwing in de toekomst verder een succes te maken?

Afstemming qua thematiek van onderzoeken op thema's die in het curriculum centraal staan is belangrijk. Dat moet ook van twee kanten gecommuniceerd worden. Doordat duidelijk wordt voor welke thema's wij hier in Rotterdam staan, kun je je als kenniskring ook onderscheiden.

Heb jij nog bepaalde wensen om in de toekomst die gewenste situatie te bereiken?

Op dit moment zijn er veel ontwikkelingen en veel dingen moeten nog een plaatsje krijgen als alle kenniskringen in de toekomst tot kenniscentra zijn samengevoegd. Dat gaat niet vanzelf natuurlijk, onderwijsmanagers, lectoren en directie zijn druk met elkaar in overleg.

Klopt het dat de kenniscentra veel meer bij de instituten worden betrokken?

Ja en ook bij het onderwijs. Ik denk dat de kenniskringen een stevigere plek in het onderwijs krijgen en dan word je ook als kenniscentrum zichtbaarder voor docenten en studenten.

Waarom denk jij dat het belangrijk is om professionalisering en curriculumvernieuwing verder op gang te brengen?

Professionalisering binnen het instituut gezondheidszorg is natuurlijk erg breed. Voor de verpleegkundigen bestaat één van de competenties uit de rol van ontwerper en daar hoort ook onderzoek bij. Ook zijn er algemene bachelorvaardigheden met betrekking tot onderzoek. Als je als bachelor afstudeert bij een hbo instelling, moet je over bepaalde onderzoeksvaardigheden beschikken. Daar wil ik ook sterk op inzetten. Alhoewel er al veel aan gedaan is, staat het toch nog een beetje in de kinderschoenen. Het kan nog steviger neergezet worden, zodat hbo studenten op hun niveau nog meer wetenschappelijke kennis kunnen verzamelen en interpreteren.

Waarom is dat belangrijk?

Dat komt steeds terug in al die competentieprofielen. Studenten moeten bijdragen aan beleid, protocollen kunnen maken en richtlijnen schrijven voor de afdelingen. In alle sectoren zal dat steeds meer evidence based worden, denk ik. Het moet onderbouwd zijn. Studenten moeten daarvoor wel onderzoeksresultaten kunnen beoordelen en niet alles zomaar voor waar aan nemen. Van een hbo opgeleide wordt dat beslist verwacht.

Waarom moeten nurse practitioners, verpleegkundigen en ergotherapiestudenten dat kunnen? Ze zouden het ook kunnen overlaten aan academici.

Onderzoeksvaardigheden of wetenschappelijke vaardigheden zijn op bachelor niveau anders dan op master niveau. Er zitten wel gradaties in. Je wordt geen verpleegkundig specialist om veertig uur per week, een half jaar lang literatuurstudie te gaan doen. Terwijl een systematische literatuurstudie gewoon heel intensief is. Het is niet een normaal onderdeel van je werk. Aan de andere kant moet je wel vanuit een bestaande richtlijn een vertaling kunnen maken naar een protocol van je afdeling. Daarnaast moet je, als er nieuwe ontwikkelingen zijn of als je een artikel leest het op waarde kunnen schatten.

Wat was de aanleiding vanuit de maatschappij dat hbo studenten dit moeten kunnen?

Het gaat overigens niet alleen om verpleegkundigen, het is hbo breed zo.

Verpleegkundigen en ook niet-verpleegkundigen, specialisten, ergotherapeuten en fysiotherapeuten ervaren toch bepaalde zorgproblemen waar niet direct een oplossing voor is. Ze kunnen het dan aan collega's vragen, maar die weten het ook niet altijd. Het is belangrijk dat je zelfstandig dingen uit kunt zoeken. Dat je niet alleen leeft bij de waan van de dag en dingen blijft doen omdat je het altijd zo doet en dingen laat liggen omdat je niet weet hoe het moet. Het is belangrijk dat je wel de mogelijkheid hebt om iets nieuws te bedenken, uit te proberen en uit te zoeken of iets wel echt effect heeft.

Wat zou je willen bereiken met professionaliserings- en curriculumvernieuwingsactiviteiten voor jezelf in de toekomst?

Ik zou wel willen dat ik alle studenten een bepaald wetenschappelijk niveau kan laten bereiken. Dat lukt niet bij alle studenten. Ik zou me daar verder in willen bekwamen en manieren vinden om toch die studenten zo ver te krijgen. Een andere manier van begeleiden of lesgeven is ook een verrijking van mezelf.

Wat zou je willen bereiken voor je kenniskringleden?

Dat we leuke, praktijkgerichte onderzoeken kunnen blijven doen en dat we ook studenten en docenten kunnen begeleiden bij de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden. Ook zou ik willen dat we onze onderzoekservaringen en -resultaten kunnen overbrengen naar het onderwijs, zodat het daar weer opgepakt wordt en dat het niet alleen bij de kenniskring blijft.

Wat wil je bereiken voor je lector?

Een onderwerp van het lectoraat dat een thema wordt binnen het onderwijs. Een thema dat als rode draad door het onderwijs loopt, dat voor studenten leuk en vanzelfsprekend is om bij aan te sluiten. Het zou mooi zijn dat studenten zelf mogelijkheden zien om projecten voor ons te doen.

Tenslotte, wat zou je willen bereiken voor het docententeam van de hogeschool?

De wederzijdse bevruchting om elkaars expertise optimaal te kunnen gebruiken. Wij kunnen onderzoeksprojecten bedenken, maar het zou goed zijn als vanuit de docenten vragen aan ons worden voorgelegd die gaan over wat ze met de studenten willen gaan doen en of daar een bepaald onderzoek bij aansluit. Ik merk ook dat docenten de behoefte hebben aan stevige opdrachten, die in de praktijk worden toegepast.

Nu je het hebt over de toekomst en wat je zou willen bereiken, wat voel je dan?

Toch wel een soort optimisme. Ik denk dat er veel ontwikkelingen zijn die de goede kant op gaan.

Welke stappen zou je kunnen zetten om dat toekomstbeeld te kunnen realiseren?

Als ik voor mezelf spreek denk ik door aan te haken en op de hoogte te blijven van die ontwikkelingen. Met een actieve houding te kijken naar wat voor mij belangrijk is en daar een bijdrage aan te leveren. Dan ga ik er dus niet vanuit dat informatie naar mij toekomt, maar dat het belangrijk is zelf veel met mensen te praten.

Als ik het probeer samen te vatten denk ik dat je toekomstbeeld met betrekking tot professionalisering en curriculumvernieuwing duidelijk is. Ik begrijp dat je een hele prettige ervaring hebt gehad. In drie verschillende settings is je onderzoek in aanraking gekomen met studenten. Jouw doelstelling is om onderzoeksvaardigheden binnen de opleiding nog meer een plek te geven. Je hebt nu de ervaring dat als je in contact komt met mensen en het onder elkaar regelt, dat het goed komt.

Ja.

Ik wil je hartelijk bedanken voor het gesprek.

Graag gedaan!

Arie de Wild werkt sinds 1997 als hogeschooldocent bij het Instituut voor Financieel Management. Daarnaast werkt hij als onderzoeker bij de Kenniskring Enterprise Riskmanagement. Hij doet promotieonderzoek naar risicobeleving.



Innovation Lab Talent in uitvoering brengt lijn in de begeleiding door docenten

Nico van Hal in gesprek met Margriet Clement. Margriet Clement werkt sinds 1986 bij Hogeschool Rotterdam. Zij is als onderzoeker verbonden aan de Kenniskring Versterking Beroepsonderwijs en de Kenniskring Opgroeien in de Stad. Als docent is zij actief in de minor Werken in het beroepsonderwijs binnen het Instituut voor Lerarenopleidingen en zij is coördinator van het Innovation Lab Talent in Uitvoering. Daarnaast werkt zij als coördinator bij de masteropleiding Leren en Innoveren.

Ga terug in je eigen recente geschiedenis en denk na over een situatie waarin je betrokken was bij een activiteit die je aan kunt duiden als professionalisering en curriculumvernieuwing. Een situatie waarin je levendig, creatief, enthousiast was en tevreden met je betrokkenheid en bijdrage aan het team.

Dat is een leuke vraag. Ik wil vertellen over de ontwikkeling van het Innovation Lab Talent in Uitvoering. Van dat project ben ik coördinator. Ik was aanwezig bij een presentatie over de opzet van een excellentietraject op de instituten ISO en IVL. De projectleider had een aantal mensen nodig om het traject vorm te geven en ook mensen die een Innovation Lab op wilde zetten. Voor de presentatie had zij allerlei mensen uitgenodigd waarvan ze dacht dat die het wel leuk vonden om daar een rol in te spelen. Ik kwam daar en ik vond de coördinatie van het Innovation Lab interessant, dat wilde ik gaan doen.

Waarom?

Het was een uitdaging. Een Innovation Lab is nieuw. Ik had er ook meteen een beeld bij. Ik dacht nu kan ik iets met studenten gaan doen, dat anders is dan anders. Waarbij je echt kunt nadenken over een ander soort onderwijs.

In welke zin anders?

Ik werd coördinator en kreeg een groepje van vier docenten waarmee ik samen het Innovation Lab moest opzetten. De eerste vraag die we onszelf stelden was: Wat is innovatief? Bij de één bleek innovatief te betekenen: het krijgen van innovatieve opdrachten vanuit de praktijk. De ander zei: 'Nee, de studenten die moeten innovatief zijn. Er komt een vraag uit de praktijk en studenten gaan daar op een innovatieve manier mee om.' Dat was mijn idee ook. Het leuke aan het project was dat ik met mijn mensen minstens twee maanden bezig ben geweest om iedereen op één lijn te krijgen. Zodat we met zijn allen konden zeggen: dit is onze manier van denken. We zijn op zoek naar een opdrachtgever die zegt: 'Wij zitten met een probleem en kunnen jullie daar eens met een ander oog naar kijken?' Dat is waar wij voor het Innovation Lab mee aan de slag zijn gegaan. Wij werken met open vragen waar wij alle kanten mee op kunnen. Ik vind dat erg belangrijk als je met studenten innovatief wilt werken. Ze moeten alle kanten op kunnen, zodat zij hun eigen ideeën in een opdracht kunnen leggen.

Het Innovation Lab speelt zich af in verschillende wijken in Rotterdam. Een opdracht kan luiden: 'In deze wijken hebben we allemaal pleintjes, en die pleintjes zijn leuk ingericht. Een pleintje voor kleintjes, een pleintje voor wat oudere kinderen, en een pleintje voor andere kinderen. Hoe zorg je er nu voor dat die pleintjes ook gebruikt worden op de manier dat ze bedacht zijn?'

Is die open opzet gelukt?

Officieel starten we pas in september 2010 met het Innovation Lab. Waar we tot nu toe mee bezig zijn geweest, is zorgen dat de neuzen van de docenten dezelfde kant opstaan.

Die gaan mee doen aan het Innovation Lab?

Ja, en dat is een stukje waar we veel mee bezig zijn geweest. En ook met vragen als: 'Hoe gaan we de studenten begeleiden? Hoe leer je de studenten innovatief denken? Hoe zorg je er voor dat jij niet degene bent die er met leuke ideeën naast staat en aangeeft dat studenten dit of dat moeten doen?' Ik ben zelf bijvoorbeeld altijd veel te enthousiast. Het is dus de vraag: 'Wat doe je wel en wat doe je niet?' We werken uiteindelijk met een raamwerk waarbinnen studenten moeten werken. We noemen dat het *strakke jasje*. Maar binnen het *strakke jasje* is een *losse sturing*. Dat betekent dat studenten zelf aan kunnen geven wat ze willen. En dat raamwerk hebben wij steeds in ons achterhoofd gehouden.

Wat zijn dan de kaders die dat strakke jasje bepalen?

We zorgen dat de student niet het gevoel heeft dat hij aan het zwemmen is en de overkant niet haalt. We hebben daarom een strak schema voor de dag. Iedere dag begint de student met een bijeenkomst met zijn docent-begeleider. Daarna is er ruimte voor college. De eerste weken willen we veel informatie overdragen, dus in die periode bieden wij zelf colleges aan. Daarna zijn het de studenten die ons vragen stellen over onderwerpen waar zij informatie over willen. En dan zijn wij zo ver dat we daar *just in time* les in kunnen geven. Dat kunnen docenten van Hogeschool Rotterdam doen, maar we kunnen daar ook externen voor uitnodigen. 's Middags zijn de studenten in hun eigen wijk. Ze eindigen de dag weer bij hun docent-begeleider.

Wat doen ze in de tussentijd in de wijk?

Wat studenten doen, ligt aan de vragen die ze hebben. In het begin is dat natuurlijk de wijk verkennen en kijken hoe die wijk in elkaar zit. Daarna hangt het af van de opdracht. Wat wij wel hebben gedaan, is de tijd die ze hebben van september 2010 tot februari 2011, indelen in weken. Na vier weken moeten studenten de startfase klaar hebben, daarna moet de oriëntatie klaar zijn, dan moeten studenten helder hebben wat ze willen gaan doen. De zes weken daarna zijn ze in de uitvoeringsfase bezig, enzovoorts. Het kan best dat een student een keer drie weken bezig is met iets waar vier of vijf weken voor staan. De weken dienen enkel als richtlijn. Zo is voor de student duidelijk hoe lang de verschillende fasen bij benadering duren.

Met dit soort onderwijs wil je studenten aantrekken die getriggerd worden door een vrije manier van denken, door innovatief zijn. Is er behoefte aan deze manier van werken, volgens jou? Denk je dat genoeg studenten zich aanmelden?

Ja. Ik denk dat studenten die hiervoor kiezen, niet de behoefte hebben om aan het handje genomen te worden. Ik durf daar zelfs mijn hand voor in het vuur te steken. We hebben twee introductiedagen voor het Innovation Lab achter de rug. We doen dat omdat de studenten zich al in februari 2010 hebben ingeschreven voor het Innovation Lab, en we starten pas in september 2010. Deze studenten dien je enthousiast te houden, zodat je ze niet kwijt raakt voordat je begonnen bent. Daarom houden we sinds februari 2010 contact met ze. Ik stuur ze bijvoorbeeld af en toe een berichtje over iets interessants dat er te doen is. En 18 en 19 mei

2010 hebben we twee introductiedagen gehad. De eerste dag ging over creatief denken. De tweede dag zijn ze de wijk in gegaan. Ze hebben op basis daarvan zelf de keuze gemaakt voor een wijk waar ze willen werken. Op de eerste dag hebben we ze als opdracht gegeven: 'Jullie kennen allemaal het tv-programma *Het beste idee van Nederland*. Wij zoeken nu het beste idee voor het Innovation Lab. Je hebt een uur om het uit te werken.' Ze zijn toen uit elkaar gegaan, in groepjes of alleen. Een uur later hebben alle studenten een presentatie gegeven die gewoon stond. De één had een ding in elkaar geknutseld, de volgende had een heel poster volgeschreven. En ze kwamen allemaal met ideeën. Of die ideeën allemaal super nieuw waren, dat maakt niet zo veel uit. Ze kwamen met ideeën. Ze hadden helemaal geen aanwijzingen nodig van ons. Dan denk ik, als de studenten dit zo graag en zo gemakkelijk oppakken, dan moet je ze die kans ook bieden.

Je zegt dat het niet allemaal nieuwe ideeën waren. Waarom stelt het jou dan toch zo tevreden? Heb je de ervaring dat studenten zelf dingen verzinnen niet in het onderwijs?

Nee. Ik heb niet de ervaring dat studenten binnenkomen en meteen aan de slag gaan. Dat deden ze nu wel. Niemand ging zitten en dacht: 'Oh jee, wat nu?' Iedereen ging gewoon aan het werk. Wij hebben bedacht dat we de studenten de eerste en tweede week van het Innovation Lab laten werken aan innovatief denken. Zorg maar dat er voor jouw opdracht straks tien ideeën op tafel liggen, zorg dat die ideeën niet standaard zijn en haal daar dan de bruikbare ideeën uit.

Wat heb jij met innovatie, of innoveren?

Wat heb ik met innovatie? Ik zie bij alles altijd mogelijkheden. En die wil ik ook graag uitwerken.

Wat zegt dat over jou, dat je altijd mogelijkheden ziet? Ben jij een idealist, een romanticus, een utopist?

Meer een idealist.

En wat is jouw ideaal? Wat wil je bereiken met het Innovation Lab?

Dat studenten dadelijk kunnen zeggen: 'Kijk dat hebben wij neergezet.' Mijn ideaal is dat zij ideeën hebben die zodanig zijn dat ze in korte tijd ook echt iets kunnen laten zien. Dat het ideeën zijn waar mensen echt iets aan hebben en die er over twee, drie jaar nog steeds staan. Bijvoorbeeld omdat het door een nieuwe groep opgepakt wordt, of omdat het zo goed is dat het gewoon staat. In mijn dromen ben ik een idealist en in de werkelijkheid probeer ik mijn dromen altijd uit te laten komen.

Wanneer is een product, dat een groepje studenten bedenkt en uitwerkt, wat jou betreft geslaagd?

In het Innovation Lab werken wij voor de wijk. We werken aan talentontwikkeling voor de jeugd. Op het moment dat een product bijdraagt aan de talentontwikkeling van de jeugd, als je kunt zeggen: daar zijn weer vier kinderen die iets willen met hun talent, dan is het wat mij betreft geslaagd.

Dus het moet een concreet, maatschappelijk en een relevant product zijn. Waarom is het belangrijk voor docenten om te kunnen innoveren, om innoverend te zijn?

Aan dit Innovation Lab doen mensen uit verschillende opleidingen mee, vanuit de pabo, de lerarenopleidingen, pedagogiek en sociaal pedagogische hulpverlening. Wat voor iedereen belangrijk is, is innovatief kunnen zijn, meer mogelijkheden zien dan dat je in eerste instantie denkt dat er zijn. Ik vind het belangrijk dat iedereen daar in zijn werk mee bezig is. Op het moment dat je alleen maar denkt, dit heb ik geleerd en zo moet het, dan ben ik bang dat het heel saai wordt. De wereld blijft dan hetzelfde. Maar op het moment dat iemand nieuwe mogelijkheden ziet, dan komt er ontwikkeling in. En dat hoeven geen gekke dingen te zijn, dat kunnen ook kleine dingen zijn.

En wat heeft dat met professionalisering te maken volgens jou?

Ik denk dat een goede professional altijd innovatief moet zijn. Dat je altijd moet zoeken naar nieuwe mogelijkheden, een onderzoekende houding moet hebben. Dat je je altijd moet afvragen: Is dit het beste wat ik kan doen? Of kan ik het ook beter? Op het moment dat je dat doet, dan ben je al innovatief bezig.

Kun je zeggen welke organisatiefactoren bijdroegen aan het succes?

We hebben veel tijd gekregen voor het opzetten van het Innovation Lab, voldoende voorwaarden en ondersteuning van lectoren.

Kun je daar iets meer over vertellen?

Onze ideeën brachten wij regelmatig in een grote groep. Ook de lectoren keken met ons mee om te zien of wat wij deden ook was wat zij wilden. En dan word je ook wel eens weer teruggefloten met de vraag: 'Heb je hier aan gedacht? Heb je daar aan gedacht?' Daardoor krijg je als ontwikkelaar heel scherp wat nodig is. Wat ik nog niet heb verteld, is dat we tijdens het traject een coachingscursus hebben neergezet om docent-begeleiders te leren hoe je studenten in een Innovation Lab moet begeleiden. We wilden ook heel graag werken met een digitale leerwerkgemeenschap. Dus we hebben een cursus web 2.0 gedaan. Nu is iedereen aangesloten op een digitaal netwerk, ook de studenten. Het goede van de coachingscursus is dat wij straks het Innovation Lab gaan uitvoeren met zes man, twee meer dan de vier die het Innovation Lab hebben ontwikkeld. Je ziet nu duidelijk wat die vier mensen geleerd hebben en wat ze moeten overdragen aan die nieuwe mensen.

Waar moet ik dan vooral aan denken?

Je moet denken aan de manier van begeleiden. Daar had ik het eerder over. Wij hebben steeds gezegd: 'Het is aan de student. De student is heel vrij. Het initiatief ligt altijd bij de student. En wij zijn niet degene die sturen en trekken en duwen. Nee, dat komt pas als de student zegt dat hij hulp nodig heeft.' In de coachingscursus zie je dan dat andere mensen daar toch net even anders over denken. Met de ontwikkelaars hebben we daar een bepaald idee over in ons hoofd ontwikkeld en nu merken we dat het best moeilijk is om dat idee op anderen over te dragen.

Wat heb je nog meer geleerd?

In de afgelopen periode heb ik geleerd wat losse sturing is. Het houdt niet in dat je tegen studenten zegt: 'Ga je gang maar.' Het vraagt juist om veel structuur, dat we het *strakke jasje* noemen. Je hebt meer structuur nodig dan bij strakke sturing. Bij strakke sturing kan je de structuur altijd nog aanbrengen terwijl je met studenten bezig bent. Bij losse sturing moe-

ten ze vooraf juist duidelijk weten wanneer wat klaar moet zijn. Waar ben ik aan toe op welk moment?

Het klinkt paradoxaal.

Dat klopt.

Een vrije geest heeft structuur nodig.

Als we kijken naar succesfactoren, dan denk ik dat een van de belangrijkste factoren die ik gehoord heb, is dat jullie overeenstemming hebben bereikt over hoe je met studenten om wilt gaan en vooral hoe je innovatief denken op wilt vatten. En vervolgens welke kaders daarvoor nodig zijn, als het gaat om het faciliteren van innovatie. Zoals het model van de strakke jas, de plekken waar de studenten naar toe gaan, en de cursus voor docenten. Welke succesfactoren vind je vooral belangrijk?

Ik vind ze allemaal belangrijk, maar ik denk dat de ondersteuning door lectoren heel belangrijk is. Of eigenlijk niet alleen van lectoren, ook van andere leidinggevendenden. Het is belangrijk dat ze achter de ontwikkeling staan en dat iedereen weet dat je daar hulp kan vragen. Ik denk dat de grootste succesfactor is, dat wij vanaf het begin bezig zijn geweest met samen één lijn in de ontwikkeling aan te brengen. In het begin zei onze projectleider: 'Ik zie maar niets, doen jullie wel wat?' En dan zei ik geruststellend: 'Het komt heus wel.' We hebben lang de tijd genomen om met elkaar op één lijn te komen. Ik denk dat mijn grootste succes was, toen die lijn er eenmaal was en deze ook op papier stond.

Welke succesfactoren zou je willen toevoegen om van dergelijke activiteiten in de toekomst een succes te maken?

Als dit proces echt lukt, wil ik het opschrijven. Dan heb ik in de toekomst een handboek waarin alles keurig opgeschreven staat. Dan kan ik het ook aan anderen overdragen.

Is dat dan niet geborgd in jullie studiehandleiding?

De werkwijze in het Innovation Lab natuurlijk wel, maar niet hoe wij tot die werkwijze gekomen zijn.

Kan je nog kort samenvatten waarom je innovatie binnen het onderwijs belangrijk vindt voor studenten en docenten?

Omdat ik denk dat je anders stil blijft staan.

Zou het dan niet beter zijn als iedere opleiding verplicht innoveren opneemt binnen haar curriculum?

Ik zou dat goed vinden.

Nico van Hal werkt sinds 1998 als docent bij de opleiding Ergotherapie en sinds 2009 bij het Instituut voor Gezondheidszorg. Daarnaast werkt hij als docent en onderzoeker bij de Kenniskring Eerstelijnszorg.



Multidisciplinair werken en leren bij de minor Paramedische zorg aan ouderen

Hannah Frederiks in gesprek met Netta van 't Leven. Netta van 't Leven werkt sinds 1994 als docent Ergotherapie bij het Instituut voor Gezondheidszorg. Daarnaast werkt zij bij Kenniskring Transitie in Zorg. Zij doet promotieonderzoek naar gerichte indicering voor drie interventies voor thuiswonende ouderen met dementie en hun mantelzorgers.

We gaan het hebben over een activiteit waarbij jij betrokken bent geweest waar professionalisering en curriculumvernieuwing aan bod komen. En dan gaat het vooral om wat er toen goed ging.

Ik werk bij de opleiding Ergotherapie en ik ben daarnaast ergotherapeut. Sinds 2003 werk ik bij de kenniskring Transitie in Zorg. Ik heb eigenlijk altijd gewerkt met oudere mensen. In de kenniskring bestaat ook een deelprogramma ouderen. Ik heb een masterstudie *European master study of science in occupational therapy* gedaan. Het is een door vier landen gezamenlijk opgezette master om wetenschappelijk onderzoek te doen in ergotherapie, met een groot accent op kwalitatieve onderzoeksmethoden. De kenniskring doet veel met kwalitatief onderzoek, dus dat was een mooie koppeling waardoor ik datgene dat ik geleerd had kon voortzetten in onderzoek met supervisie van de lectoren. Ik ben betrokken bij projecten gericht op dementie.

En wat doe je aan onderwijs?

Ik werk bij de opleiding ergotherapie. Ik doe ook een paar overstijgende modules, bijvoorbeeld onderzoeksmethoden. En ik begeleid veel afstudeerders in de minor paramedische zorg aan ouderen. Dat is één van de mooiste voorbeelden van curriculumvernieuwing. Vanuit de kenniskring heb ik veel inbreng gehad in het ontwikkelen van deze minor. Ik kon mijn kennis en ervaring vanuit de kenniskring hierbij goed gebruiken. Ik heb de minor samen met een docent van logopedie en een docent van fysiotherapie opgezet.

Hoe begin je aan zo iets, of was er al een beginnetje gemaakt?

Er was nauwelijks een beginnetje eerlijk gezegd. Er werd een ronde tafel gesprek georganiseerd met mensen uit de praktijk, zoals beleidsmedewerkers, therapeuten en een personeelsmanager. Aan hen hebben we een aantal vragen voorgelegd, zoals wat willen mensen uit de ouderenzorg nu van hbo-ers? In de ouderenzorg zijn niet heel veel hbo-ers. Er zijn wel steeds meer handen aan het bed maar die handen zijn niet hoog opgeleid. Het minimale is een traject van zes weken om mensen te kunnen wassen. Die ronde tafel was een goed uitgangspunt. We vonden allemaal dat we studenten niet meer hoeven te vertellen hoe zij patiënten moeten behandelen. Dat hebben ze in de eerste paar jaar geleerd, ieder in zijn eigen discipline. Maar hoe pas je wat je geleerd hebt nu toe in de ouderenzorg? Wat houdt die ouderenzorg in en wat is ouder worden? Dat we hierover allen hetzelfde dachten heeft het ook meer tot een succes gemaakt. Met hulp van de lector kon ik vrij veel nieuwe, actuele ontwikkelingen inbrengen. Goede bronnen zoals de laatste reviews en de nieuwste publicaties neem je ook uit de kenniskring mee. We hebben een heel leuk minor programma gemaakt. Volgend jaar moet hbo-v, verpleegkunde er bij komen. Het moet instituutsbreed worden. Dat is op zich heel zinvol. Eén van de succesfactoren is misschien wel het geven van ruimte

aan elkaars achtergrond. Alleen kost het met drie disciplines best veel tijd om het vakjargon op elkaar af te stemmen. Sommige dingen worden in de verschillende opleidingen anders genoemd, uiteindelijk moeten er wel wat eenduidige begripsaanduidingen komen. Met hbo-v erbij zal dat ook best lastig zijn.

Hoe ga je om met de verschillen en overeenkomsten tussen die verschillende groepen? Hoe ontwikkel je daar onderwijs voor?

Praten. Ergotherapie, fysiotherapie en logopedie hebben wel een gemeenschappelijke manier van werken. Meestal heb je een afspraak met iemand van een half uur of een uur en je hebt een doel voor die afspraak.

Over verschillende manieren van werken proberen we te praten door voorbeeldsituaties in te brengen en zo elkaars vakjargon een beetje te doorgronden.

Wat is jouw specifieke bijdrage geweest. Was jij degene die de grote lijnen uitzette, mensen stimuleerde, verbinding zocht met verschillende disciplines, maar ook met de praktijk?

Ik kon een aantal contacten die ik vanuit de kenniskring had met de praktijk meteen gebruiken. Dus dan was ik degene die die verbindingen zocht. De grote lijnen heb ik mede uitgezet en ook droeg ik bij aan de inhoud van de colleges.

Ik was in diezelfde periode gevraagd om mee te doen aan de redactie van een boek over paramedische zorg voor ouderen. Dat staat helemaal los van die minor, maar het was wel gelijktijdig. Ik kon die combinatie tussen de minor en de inhoud van het boek goed maken. De resultaten van het overleg met de fysiotherapeut en de logopediedocent kon ik weer inbrengen in de redactievergaringen voor het boek. Anderzijds kon ik wat daar werd besproken weer terugbrengen in de minor.

Hoe ben je eigenlijk terechtgekomen bij het onderwijs? Ben je zelf ook praktiserend ergotherapeut?

Ja, nu weer wel, ik heb het een tijdje niet gedaan. Ik werkte voorheen in de ouderenzorg in een verpleeghuis. Daar gaf ik vanaf dat ik daar kwam werkend ook les in in-service-opleidingen voor ziekenverzorgenden en B-verpleegkundigen. Vanuit daar ben ik doorgegroeid naar het lesgeven aan opleidingen voor verzorgenden, die stageplekken in het verpleeghuis hadden, waar ik werkte. Ik was vanuit de praktijkzorg op zoek naar meer diepgang. In de praktijk kan dat, door reflectie, nadenken over wat je aan het doen bent en intervisie maar ten dele. Vanaf het moment dat ik hoorde dat deze opleiding in Rotterdam zou starten, had ik wel interesse. Toen er een advertentie kwam ben ik gaan nadenken of ik het zou moeten doen. Ik heb een oud docente gebeld met wie ik een werkgroep deed en gevraagd of ze me advies kon geven of ik wel of niet die kant op zou moeten. Zij noemde punten waar ik wel van onder de indruk was. Het samenwerken met anderen ergotherapeuten, het werken met verschillende doelgroepen en werkvelden trok me heel erg. Ik ben gaan solliciteren en werd aangenomen.

Was het bij die startsituatie zo dat je direct onderwijs moest ontwikkelen of was het lesprogramma kant en klaar?

Nee, het moest allemaal ontwikkeld worden. We moesten binnen twee maanden een groep fysiotherapeuten lesgeven, die een kort omscholingstraject zouden krijgen. De nieuwe opleiding zou een jaar laten starten. Daarvoor hebben we al het onderwijs ontwikkeld. Ik ging het

onderwijs in omdat ik meer wilde en me wilde verdiepen denk ik. Ik ben nog steeds op zoek naar hoe dingen nou met elkaar samenhangen. Onderwijs is een manier om daar wat mee te doen.

Er is ook vernieuwing van het vakgebied natuurlijk.

Ja, de ergotherapieopleiding is in zekere zin trendsetter in het beroep en ik denk dat het ook voor andere opleidingen geldt. Er is een aantal landen waar een veel grotere beroepsgroep in ergotherapie werkt, waar ontwikkelingen dus al veel verder zijn dan in Nederland. We proberen dan te kijken wat we in Nederland kunnen gebruiken. Ontwikkelingen in de gezondheidszorg hangen samen met ontwikkelingen in de maatschappij. De vakken proberen we daar op aan te laten sluiten. Dat trendzettende trekt mij heel erg. In de praktijk wordt je daar minder toe uitgenodigd, dan ben je meer bezig om de dagelijkse gang van zaken voor elkaar krijgen. In de praktijk moet je meer zelf initiatief nemen om iets te doen met nieuwe ontwikkelingen. Vanuit het onderwijs kom je sneller in aanraking met vernieuwing en ontwikkeling.

Ja, misschien loop je daar sneller tegen dingen aan?

Dat ook denk ik, want je moet veel vaker bedenken waartoe wij onze studenten opleiden. Wat komen zij bijvoorbeeld in stages tegen? Je wordt sneller geconfronteerd met zaken die niet kloppen en uitgenodigd om die dingen te veranderen in de opleiding. Het hoort bij werken in het onderwijs en ook bij onderzoek willen doen, want dan wil je ook snappen hoe dingen nu in elkaar zitten.

Aan de ene kant hoor ik uit jouw verhaal dat je wilt snappen hoe dingen samenhangen, maar je wilt ook jezelf snappen. Wat kan je zelf allemaal doen, waar ligt je kracht?

Waar zou je iets in kunnen bereiken? Daar zit het in. Ik wil altijd wel iets meer dan waar ik nu mee bezig ben.

Ervaar je dat er vernieuwingen moeten plaatsvinden en dat docenten en studenten daar aan bijdragen?

Docenten wat mij betreft zeker. Een vernieuwing kan via verschillende wegen ontstaan maar onder andere ook via de kenniskringen. Ook daar staan ze open voor. Er zitten vanuit ons team relatief veel mensen in de kenniskring. En bij studenten hangt het heel erg af van hoe ze bezig zijn. Sommigen hebben genoeg aan zichzelf en sommigen zien duidelijk een breder toekomstbeeld voor zich.

Is het niet lastig voor studenten om in bredere kaders te denken? Want gaat het bij ergotherapie niet minder dan bij fysiotherapie en logopedie om een behandeling? Gaat het er niet meer om de omstandigheden aan te passen aan de persoon?

Ja, maar het veranderen van de omstandigheden is één van de middelen die je gebruikt bij een behandeling. Een behandeling kan ook op een cliënt zelf gericht zijn. Je kunt bijvoorbeeld oefenen jezelf aan te kleden, gebruik te maken van de keuken, koffie te zetten, al die praktische dingen. Ter ondersteuning kun je bijvoorbeeld handfunctietraining geven. Het kan dat die persoon het op een aangepaste manier doet, of je kunt de omgeving aanpassen. De mens staat net als bij fysiotherapie en logopedie centraal.

En zoeken jullie dan ook nog een andere richting op, bijvoorbeeld gezondheidstechnologie?

Dat is een wens. We hebben wel wat contacten. Er is een collega vanuit gezondheidstechnologie die daar aandacht aan gaat besteden. Maar we hebben iemand nodig die hier echt aan gaat trekken. Want ook studenten van ons werken bij bijvoorbeeld leveranciers en adviseren klanten.

Wat zou je zelf nog als gewenste situatie willen, op het gebied van vernieuwing van het curriculum en professionalisering?

Ik zou heel graag willen dat studenten en docenten onderzoeksmethoden wat beter beheersen. Je merkt dat docenten het ook nog meer moeten krijgen. Er is tijdens de afgelopen paar jaar al een heel traject doorlopen bij de paramedische opleidingen. Ook voor studenten is er nog wel wat voor nodig om hierover meer te leren. Ik wil dat ze systematischer leren denken dan dat tot nu toe het geval is. Dat als ze projecten aanpakken, ze eerst een aanleiding moeten hebben en een doel en daarna een methode of plan van aanpak, in die volgorde. Dat zou ik graag willen.

Is dat iets van de laatste jaren of merkte je dat al vanaf het begin?

Ik merk het de laatste jaren veel meer, maar dat komt ook omdat ik er meer op gericht ben. Daar is nog best wat te winnen. En ik denk dat ze in de praktijk met andere disciplines makkelijker moeten kunnen communiceren. Bijvoorbeeld met beleidsmakers en mensen in de medische wereld. Het is belangrijk dat studenten weten wat kwalitatief en kwantitatief onderzoek is. Ze krijgen het wel allemaal, maar op de een of andere manier moet dat tot een beter resultaat gaan leiden.

Dus dat studenten een vraagstuk kunnen vastpakken en omzetten naar een onderzoek. En niet een standaardplan van aanpak gaan schrijven en zo snel mogelijk aan de slag willen?

Ja precies, eerst moeten ze bedenken wat de vraag is en wat voor kennis er gevraagd wordt. Dan hoop je dat ze wat creatiever kunnen zijn in het bedenken van een aanpak. Daarnaast zou ik wel verbetering willen zien in het omgaan met beleidsveranderingen, met vragen die vanuit de praktijk op hun weg zullen komen.

Dus meer multidisciplinariteit?

Ja, daar ben ik wel voor. Voor een deel is dat heel lastig in het onderwijs, want je moet ze eerst genoeg basis geven vanuit hun eigen discipline om van daaruit de stap naar die andere discipline te maken.

En zou je dan willen dat het curriculum qua opzet verandert?

Ik denk dat het curriculum al een behoorlijke basis biedt. Ik weet niet hoe dat precies bij de drie andere opleidingen zit.

Hoe zou je zelf de interactie, bijvoorbeeld met verschillende docenten, kunnen verbeteren?

Wat bij mij het beste helpt, is gezamenlijk iets uit te voeren. Dus zo'n minor gezamenlijk opzetten heeft tot gevolg dat je steeds gezamenlijk overleg hebt. Andere docenten hebben scholing voor docenten op wetenschappelijk onderzoek ontwikkeld en daar deed ik af en toe stukjes in. Dan heb je op zo'n onderwerp veel overleg met elkaar. Voor mij is dat de beste

manier om met elkaar samen te werken. Beter dan afspreken om elke week koffie te drinken, al is dat ook niet verkeerd natuurlijk.

Maar je hebt liever dat je echt gericht aan iets werkt?

Voor mij is een concreet onderwerp het belangrijkste. Daarom denk ik dat het voor studenten ook zo is. Maar het is een hele grote hobbel voor studenten om samen met studenten van andere disciplines te werken. Ze kiezen juist vaak bekenden. Soms dwingen we ze ook om gemengd een opdracht te doen.

Kiezen ze niet studenten van de eigen opleiding, omdat ze opgeleid willen worden voor ergotherapeut en bijvoorbeeld helemaal geen logopedist worden?

Ja dat is voor een deel zo. Ze zijn niet overtuigd van het gegeven dat je het in je eentje of alleen met je eigen discipline niet gaat redden. Dat cliënten juist vaak vanuit meerdere disciplines ondersteuning nodig hebben en dat je complementair moet zijn.

Zou het in de eerste twee jaar te weinig aan bod komen dat je niet alleen maar in je eigen hokje bezig moet zijn, maar dat er meer mensen aan werken?

Ja, dat zou kunnen. Ze krijgen al wel een aantal gezamenlijke vakken op verschillende momenten in het eerste, tweede, derde en vierde jaar. Maar toch zijn ze niet voldoende overtuigd van het nut om samen te werken met verschillende disciplines. Je streeft ernaar om ze zo goed mogelijk op te leiden. Collega's wijzen er ook wel eens op dat het jonge mensen zijn van rond 20 jaar. Hoeveel kan je verwachten, hoeveel kan je er instoppen en hoeveel kunnen ze op een goede manier verwerken?

Is het goed om soms even stil te staan bij waar het allemaal om gaat en of het allemaal duidelijk is?

Ja, als je projecten begeleidt, met drie, vier of vijf studenten, dan kom je daar meestal goed aan toe. Dan kan je heel goed op het niveau van de student instappen en proberen het niveau een stukje verder te krijgen. Bij klassikale lessen ligt het eraan of het grote groepen zijn, dan ligt het wat lastiger om bij alle studenten op het juiste niveau aan te sluiten.

Als je college geeft?

Ja, maar ook als ik twintig studenten heb. Dan kijk je wel wat je in de les voor elkaar kunt krijgen, maar je krijgt ze niet allemaal mee. Ik denk dat ik wel redelijk weet wat het niveau is, maar om echt onderwijs op maat te kunnen bieden dan moet je met kleine groepjes werken. Dat hoeft ook niet voor het hele onderwijs. Daar moet je een evenwicht in vinden. Studenten moeten ook leren dat ze deel uitmaken van een groep. Iedereen moet zijn eigen plek daarin leren kennen.

Wat voor andere gewenste situaties zou je graag willen?

Ik ga nu een onderzoek doen over drie interventies, voor thuiswonende mensen met dementie en hun mantelzorgers. Mijn onderzoek gaat over de toepassing en de juiste verwijzing naar de verschillende interventies. Met name de actieve component met begeleiding van de mantelzorger is helemaal mijn ding omdat dat ook in de ergotherapie zit. Met dat onderwerp zou ik graag aan de slag gaan.

Waar moet ik aan denken bij activerende interventies?

Eén daarvan is bewegen, actief bezig zijn. De andere is een ergotherapieprogramma voor deze doelgroep, waarbij het gaat om zelfstandigheid in dagelijkse bezigheden te vergroten of te behouden. De derde is plezierige activiteiten. Dat zijn activiteiten die voor die persoon plezierig of ontspannend zijn. We helpen meestal om deze activiteiten op een aangepaste manier in te passen in een dagelijks patroon.

Dat kan ook wel heel interessant zijn voor studenten, want daar zit dat doen in. Misschien is het wel lastig, omdat je iemand juist aanspoort om na te denken over waaróm je nou iets doet?

Je bedoelt waarom is het belangrijk dat mensen iets doen, of toch dagelijkse dingen doen, ook al hebben ze beperkingen? Alle mensen willen zich blijkbaar uiten in iets wat ze doen. Dat 'doen' willen wij proberen aan de studenten over te brengen. Dat is ook een aspect waar ik meer kennis en handvatten voor wil krijgen. In mijn promotieonderzoek kan ik daarbij aansluiten.

Denk je dat je de resultaten van je onderzoek in de toekomst in het onderwijs kunt toepassen? Of heb je dat misschien ten dele al gedaan?

Het onderzoek richt zich op verwijzingen. Dat houdt in dat het in de praktijk toegepast wordt door geriateren of artsen die mensen met dementie in hun praktijk krijgen. Maar de kennis die het oplevert kan ook grotendeels in het onderwijs terecht komen. Het onderzoek doe ik met mensen met dementie, met mantelzorgers, en met verwijzers. Dus eigenlijk met verschillende groepen. Wat eruit komt zal aanvankelijk in een college of misschien in een project te gebruiken zijn, daarna in het curriculum.

Samenvattend: Succesfactoren zijn het samenwerken op multidisciplinair niveau, dat echt voorbereid en gefaciliteerd moet worden. En het is duidelijk dat er nog heel veel mogelijkheden zijn qua succesfactoren. Zo zijn er nog veel mogelijkheden om samen te werken met andere opleidingen. Een toekomstige succesfactor kan zijn dat studenten meer onderzoeksminded zullen zijn en daarin meer creativiteit durven te tonen.

Ja dat zou leuk zijn.

Een succesfactor van jou is dat je echt zo'n drive hebt om iets vast te pakken en er ook iets vernieuwends aan toe kunt voegen. Dat je kritisch kunt zijn. Je bent kritisch op de praktijk en op het onderwijs dat gegeven wordt.

Reflectief zou je ook kunnen zeggen. Ik wil altijd kijken wat er van terecht komt .

Ja, het is niet zo dat iets een afgesloten cursus is. Jullie blijven constant vernieuwen.

Ja, ik vind het leuk om met mensen te werken, ook in het onderwijs. Ook al geef je een les voor de derde keer het is toch steeds weer anders.

Dus je hebt niet de standaardopdrachten of een standaardpresentatie klaarliggen voor studenten?

Wel als uitgangspunt, maar je probeert het goed af te stemmen op degene(n) die je voor je hebt.

Dat kan wel heel vermoeiend zijn.

Ja, dat is het ook wel een beetje, maar ik ben er langzamerhand wel uit dat dat mijn manier is. Dan kost het maar meer inzet. Anders past het niet bij me.

Hoe vind je dan de mensen met wie je samen moet werken? Ik denk namelijk niet dat iedereen het zo kan.

De meeste mensen die in de kenniskring zitten hebben ook zo'n drive. Dat is ook wel de succesfactor van zo'n kenniskring om een aantal van die mensen bij elkaar te krijgen. In het ergotherapieteam zitten er ook wel veel. Maar ik denk dat ik er ook redelijk goed tegen kan als mensen hun grenzen goed aangeven. We hoeven niet allemaal mensen te zijn die van alles en nog wat willen.

Dat is ook wel een succesfactor, dat je in het grote plaatje weet welke inzet je verwacht. Ook van studenten en van docenten.

Ja, dat zou kunnen. Dat heb ik me helemaal niet zo gerealiseerd, maar ik heb niet het idee dat de mensen met wie ik werk allemaal de meest vernieuwende personen moeten zijn. Maar het is wel belangrijk dat je heel goed weet wie wat doet.

Soms heb je ook echt de vakidoot nodig.

Ja, je hebt de doeners en de uitvoerders en mensen die herhalen, die heb je ook hard nodig.

Ja, soms moeten dingen ook herhaald worden voor studenten?

Zeker. Een opleiding is wat dat betreft anders dan een kenniskring. Een opleiding moet wel vernieuwen, maar in een ander tempo dan het werk in een kenniskring. Wat heel leuk is in de kenniskring, zijn de lectoren, die dagen uit door steeds 'waarom'- vragen te stellen, naar samenhang te vragen, etcetera.

Hoe zie je dat in de toekomst? Want de lectoraten gaan wel wat veranderen, door kenniscentra te worden.

Ik heb op dit moment niet veel zicht op hoe het gaat veranderen, maar je moet voorkomen dat het een logge organisatie wordt. Voor mij is het belangrijk, dat ik in mijn kleine kring genoeg contact met de directe onderzoekscollaga's en mijn lector kan hebben en met mijn project bezig kan zijn. De kenniskringen moeten wel een beetje die vrijheid behouden, zeker als ze vernieuwend moeten zijn. Dan kan het niet helemaal ingekapseld worden in een bepaalde structuur en organisatie. Volgens mij wringt het daar nu een beetje.

Dus je zou eigenlijk liever willen dat er een bepaalde structuur van bovenaf is, maar dat je op een lager niveau wat losser gelaten kan worden. Dus dat je je wel bezig moet houden met het thema, maar binnen het thema je eigen onderwerpen kunt kiezen?

Die onderwerpen bespreek je met je lector. Maar alle randvoorwaarden moeten naar mijn idee niet te strak vastgesteld worden voor de kenniskringen. Als je vernieuwing wilt dan moet je vrijheid krijgen. Dat hebben de kenniskringen nu wel gekregen. Nu heb ik het idee dat ze die vrijheden wat meer willen organiseren. Dat is niet zo heel gek, maar ik hoop niet dat het te veel de andere kant opschiet.

Wil je nog iets kwijt?

Voor mij is het werk in de kenniskring het krijgen van energie. Het werk in het onderwijs is voor mij meer het geven van energie aan studenten en aan andere docenten. Ik merk dat als je nieuw onderwijs moet ontwerpen je dan ontwikkeltijd krijgt van een paar dagdelen, maar daar kan je niet eens de bibliotheek voor in, bij wijze van spreken. Dan begin je maar meteen met schrijven. Bij mij was het gevolg daarvan dat ik me niet meer kon opladen. Sinds ik de connectie heb met de kenniskring merk ik dat ik de mogelijkheid heb om me te verdiepen in een onderwerp. Dat voedt weer. En dan ontstaat een hele mooie wisselwerking. Zo werkt het bij mij in ieder geval. Ik denk niet dat het voor alle docenten zo is, maar misschien juist wel voor die docenten die een aantrekkingskracht naar zo'n kenniskring hebben.

Bedankt voor het interview.

Hannah Frederiks is docent bij het Instituut voor Bouw en Bedrijfskunde. Daarnaast is zij als onderzoeker verbonden aan het Kenniscentrum TransUrban.



Leven lang actueel en up-to-date dankzij de minor Preventie en gezondheidsbevordering

Margriet Clement, docent en onderzoeker in gesprek met Nico van Hal. Nico werkt sinds 1998 als docent bij de opleiding Ergotherapie en sinds 2009 bij het Instituut voor Gezondheidszorg. Daarnaast werkt hij als docent en onderzoeker bij de Kenniskring Eerstelijnszorg.

Kan je over een situatie vertellen waarin je iets gedaan hebt aan professionalisering of curriculumvernieuwing waarvan je zegt dat is goed verhaal?

Waar ik het over wil hebben, is de minor Preventie en Gezondheidsbevordering, die ik in 2007 heb samengesteld met Jochem Schalkwijk van de opleiding Fysiotherapie en Anette Knoef van de opleiding Logopedie. Ik vond het heel leuk om die opdracht uit te voeren. Het sloot aan bij waar ik al mee bezig was binnen het onderwijs. Ik participeerde al in de minor geïntegreerde eerstelijnszorg. Mijn deelname aan die minor hield verband met een onderzoek dat ik in 2005 uitgevoerd heb in opdracht van de Kenniskring Transitie in Zorg. Dat was een onderzoek naar de voorwaarden voor een adequate eerstelijns gezondheidszorg in Zuidwijk in Rotterdam. Door dat onderzoek ben ik bekend geraakt met de dynamiek van de eerstelijnsgezondheidszorg. In 2005 diende zich de eerste tekenen aan van de enorme dynamiek en veranderingen die nodig waren om de Nederlandse burger adequaat te bedienen in de gezondheidszorg. Het werd in die tijd erg duidelijk dat de bevolking aan het vergrijzen was en dat de meeste burgers in Nederland in eigen huis oud wilden worden. Dat betekende een verschuiving van zorg die vooral intramuraal geregeld was, verpleeghuiszorg en verzorgingshuizen, naar een beleid gericht op zorg, maar ook wonen en welzijn buiten de muren van deze instellingen. Dat betekende dat de eerstegraads gezondheidszorg een veel grotere taak kreeg.

Dat was niet het enige dat speelde. Vanaf 2005 groeide ook de behoefte aan gezondheidscentra in Nederland. Steeds meer huisartsen gingen vanwege parttime aanstellingen samenwerken, niet alleen met elkaar, maar ook met andere disciplines. Daarnaast kwam er een grotere behoefte aan huisartsen in het algemeen. Dus je zag ook andere beroepen tot ontwikkeling komen, die dat tekort aan huisartsen zo moesten aanvullen. Bijvoorbeeld de assistenten met een post-hbo opleiding, op het gebied van kleine medische ingrepen en relatief eenvoudige huisartsenzorg. Deze professionals werken samen in gezondheidscentra. Dat geheel aan ontwikkelingen hebben wij geprobeerd samen te brengen in de minor Eerstelijns gezondheidszorg. De minor Preventie en gezondheidsbevordering is bedoeld om studenten fysiotherapie, logopedie en ergotherapie bekend te maken met de diversiteit aan preventieprojecten. Wat is mogelijk? Wat moet daarvoor gebeuren? Hoe zet je een preventieproject op? Hoe financieer je het? Hoe communiceer je het naar mensen? Hoe kan je je preventieproject afstemmen op de behoefte van de markt? Je moet dus een marketing onderzoek doen. Je moet innovatief durven denken. Je probeert een nieuw product op de markt te zetten.

De minor preventie en gezondheidsbevordering draait nu drie jaar. En in die afgelopen drie jaar hebben tachtig studenten de minor gevolgd.

Moeten de studenten alle kennis zelf opzoeken of ben jij degene die aan de studenten vertelt: zo moet je het doen?

Nee, het kader is natuurlijk wel het onderzoek naar trends en ontwikkelingen dat ik doe binnen de Kenniskring Eerstelijns gezondheidszorg.

Dat onderzoek doe je nog steeds?

Dat doe ik nog steeds, om het onderwijs te updaten. En vooral ook om mijn collega's van het Instituut voor Gezondheidszorg op de hoogte te stellen van relevante laatste ontwikkelingen. Dan heb ik het dus over professionalisering. Ik heb bijvoorbeeld deze week een wetenschappelijke reflectie op de beweegkuur gelezen. Dat beweegprogramma is bedoeld om diabetes te voorkomen en diabetes 2 te behandelen. Deze kuur komt in 2012 in heel Nederland beschikbaar. Het is een programma dat multidisciplinair wordt verstrekt. Er loopt al een pilot vanaf 2008. De reflectie op de implementatie van dat preventieproject stuur ik dan door naar mijn collega's.

Hoe stuur je dat door? Maak je een soort artikeltje?

Ik schrijf een korte introductie waarom ik het stuur, waarom het mij opgevallen is, waarom ik denk dat het relevant is voor mijn collega's, voor jullie dus.

Onlangs zijn ook de verkenningen van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid bekend gemaakt. Dat gaat over hoe mensen kiezen, over de psychologie van keuze en keuzegedrag. En als het gaat om gezondheid is dat zeer relevant. Dat stuur ik dan rond en dan krijg ik reacties terug met "dank je wel dat je dit opgestuurd hebt". En daar word ik enthousiast van.

Staat het ook op een website? Waar kan ik het terugvinden?

De website van de kenniskring geïntegreerde eerstelijnszorg heet www.eerstelijns-rotterdam.nl daar staat wel een aantal links en ook een aantal publicaties over eerstelijns en wonen, eerstelijns en zorg en eerstelijns en welzijn. Dat is namelijk een andere trend die we laatste jaren in meerdere domeinen zien, dat er onderlinge afhankelijkheid wordt verondersteld tussen de domeinen wonen, welzijn en zorg en dat die ook geconcretiseerd moet worden in samenwerkingsverbanden. Want als mensen langer thuis willen wonen, of in de wijk willen blijven en niet in een verpleeghuis opgenomen willen worden, of niet willen wonen in een verzorgingstehuis of een bejaardenwoning, dan zullen er andere vormen van wonen komen waar mensen zelfstandig kunnen blijven wonen. Dat betekent bijvoorbeeld dat woningen uitgerust worden met domotica. Domotica is ICT-technologie die bijvoorbeeld toegepast wordt om mensen niet te laten vallen, of mensen met een bepaalde handicap naar het toilet te laten gaan of zelfstandig te laten douchen.

Een voorbeeld van samenwerking met het domein welzijn is de gezamenlijke zorg voor ouderen met depressie. Als mensen ouder worden neemt de kans op depressie toe en dat zie je ook. Depressie kan je op verschillende manieren proberen tegen te gaan of te voorkomen. Maatschappelijk werk heeft hierin een rol. Het kan ook zijn dat je mensen meer bij elkaar brengt door bejaardengymnastiek of samen te gaan wandelen of aan nordic walking te doen. Als we gaan voor een geïntegreerde wijkaanpak moeten we de verschillende domeinen nadrukkelijk met elkaar in contact brengen. Ik denk dat dat in de praktijk ook wel gebeurt, maar de samenwerking zou adequater kunnen. Zeker als je pretendeert wijkgericht te willen werken.

Nog even terug naar de minor waar we in het begin over spraken. Je zei dat daar inmiddels tachtig studenten aan hebben deelgenomen. Zijn dat allemaal studenten van één studierichting?

Nee, dat zijn studenten Fysiotherapie, Logopedie en Ergotherapie, de drie paramedische opleidingen.

Wat verklaart het succes van jullie minor?

Wij denken dat preventie en gezondheidsbevordering bij deze paramedische opleidingen binnen het bestaande curriculum niet zo aan de orde komt. Ik denk dat de studenten die zich hiervoor inschrijven beseffen dat het in hun toekomstige praktijk wel degelijk relevant is om iets te weten over preventieprojecten en het opzetten daarvan.

Wat vind jij zelf de grootste succesfactor? Waarom vind jij dit een *good practise*?

De minor is up-to-date, hij is actueel. Ik stel het programma ook elk jaar bij aan de hand van de laatste ontwikkelingen, zoals rapporten of bewegingen die ik waarneem in het veld. Dat vind ik eigenlijk ook de functie van een kenniskring. Dus in die zin vind ik dat ik een adequate invulling geef aan a) mijn participeren in de kenniskring, en b) binnen het onderwijs. Ik genereer kennis uit het veld ten behoeve van het actueel en up-to-date houden van het onderwijs.

Wat is de inbreng van de lector in de minor? Jij geeft aan dat jij vooral degene bent die de minor up-to-date houdt.

Dat is zeker het geval bij de minor Preventie en Gezondheidsbevordering. En natuurlijk check ik af en toe wel af bij mijn lector 'ben je het er wel mee eens?', 'welke aanvulling heb jij?'. Maar ik vind de inbreng van de docenten erg groot. En ik voel ook dat we daar uitermate serieus in genomen worden door de lector.

En komt de lector komt ook wel eens een verhaal vertellen?

Ja zeker. Hij werkt ook bij de GGD. Dus als het gaat om public health, dan kan hij uit eerste hand vertellen. Hij heeft laatst ook een dag verzorgd die in het teken stond van innovatie. Hij participeert wel degelijk in de minor. Hij begeleidt ook studenten bij projectopdrachten.

Een tweede succesfactor vind ik de opdrachten die wij vanuit de praktijk oppakken, praktijkopdrachten dus. Ik denk dat wij bij zowel de minor geïntegreerde eerstelijnszorg als bij de minor preventie en gezondheidsbevordering door deze opdrachten veel betere contacten hebben gekregen met het werkveld, met de gezondheidszorg in Rotterdam. Daarin hebben we een enorme switch gemaakt. Voorheen stonden de opleidingen min of meer op zichzelf. En nu wij contact hebben met gezondheidszorg, bijvoorbeeld met de Nederlandse Hartstichting, met de GGD, met de regionale ondersteuningsstructuur, hebben wij een netwerk gekregen dat niet alleen relevant is voor de student, als het gaat om een krachtige leeromgeving, maar die andersom ook in de praktijk iets tot stand brengt. Elke student die wij op pad sturen met een praktijkopdracht, met een onderzoeksvraag die faciliteert ook iets in de praktijk. En dat vind ik heel revolutionair.

Jullie zijn dus echt bezig met outside-in en inside-out?

Absoluut. En het leuke voor mij als docent is ook dat mijn netwerk veel groter geworden is. Niet alleen binnen de muren van dit gebouw, maar ook daarbuiten heb ik mijn contacten. Ik kom in gezondheidscentra, ik ben aanwezig bij presentaties van studenten die opdrachten hebben uitgevoerd voor mensen uit de praktijk. Zo kom ik in contact met allerlei verschillende

soorten mensen. Ik heb een keer een onderzoek begeleid naar de behoefte aan een zorgloket voor zingevingsvragen voor een nieuw te bouwen gezondheidscentrum in Kralingen. Tijdens zo'n onderzoek ben je in het verpleeghuis in Kralingen en daar kom je bijvoorbeeld een pastor, een dominee en humanistisch raadsvrouw tegen. Ik bedoel als docent ergotherapie hè, werkend bij de kenniskring gezondheidszorg. En je merkt dan ook dat het werk heel erg gewaardeerd wordt. Dat ze waarderen dat twee studenten onder jouw begeleiding onderzoek hebben gedaan naar het zingevingaspect van het menselijk leven. Er was iemand bij betrokken vanuit de islam en iemand vanuit het hindoeïsme en dat verbreedt je horizon. Dat is ook wat wij willen bereiken met de minor, dat studenten zich verbreden in hun beroepsoriëntatie.

Welke succesfactoren zou je willen toevoegen om van professionalisering en curriculumactiviteiten in de toekomst een succes te maken?

Als het gaat om de onderwerpen waar we het net over hebben gehad, dus de minor preventie en gezondheidsbevordering, de minor geïntegreerde eerstelijnszorg binnen de kenniskring eerstelijnsgezondheidszorg, dan wens ik dat we meer samen werken met de domeinen wonen en welzijn. Dat betekent dat studenten zich bezighouden met woonaanpassingen, maar ook met het bouwen van woningen, levensloopbestendige woningen. Dat mensen die zich bezig houden met het levensloop bestendig maken van een wijk in contact komen met de studenten die in de wijk straks eerstelijnsgezondheidszorg gaan leveren. En dat er ook meer contact komt met mensen die het maatschappelijk werk in de wijk verzorgen. Zodat we ook als het gaat om de bedoeling van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning een veel adequatere bijdrage zouden kunnen leveren.

De succesfactoren die mij zijn opgevallen zijn vooral het netwerken en het werken met echte praktijkopdrachten, waardoor studenten veel meer ervaren dat een netwerk echt nodig is. Wat ik ook een succesfactor vind, is dat studenten zien dat ze met meerdere disciplines te maken hebben. En dat het onderwijs continue actueel is. Zie jij nog andere succesfactoren?

Ik vind de *sense of urgency* van de minor ook een succesfactor. Het beroepenveld vroeg er om en ook de Wet Maatschappelijke Ondersteuning. Ik denk dat het heel belangrijk is dat je inzielt dat een onderwerp echt een *sense of urgency* heeft. Daarnaast denk ik dat het belangrijk is dat je vanuit het lectoraat ook onderzoek doet naar actuele onderwerpen, dat het actueel blijft. Het moet een aanvulling zijn op wat studenten binnen hun eigen opleiding krijgen. Het moet echt vernieuwend, echt verbreedend zijn. Ze moeten er iets aan hebben in de praktijk. Een andere factor die ik geweldig vind, is dat wij mensen uit het werkveld betrekken bij het onderwijs. Ik kan het zelf vertellen, maar het is zo veel illustratiever als je mensen uit het praktijkveld weet te strikken. Je merkt ook dat de mensen zelf het erg leuk vinden. Laatst kreeg ik het voor elkaar dat de directeur van de landelijke vereniging Georganiseerde eerste lijn kwam. Die man heeft een ontzettend drukke agenda, maar hij vindt het ook leuk om met dertig tot veertig studenten, zijn verhaal te delen. Als docent vind ik dat heel leuk.

Waarom denk je dat het belangrijk is om professionalisering en curriculumvernieuwing verder op gang te brengen?

Ten eerste vind ik dat het onderwijs moet aansluiten op de praktijk. Daarnaast moet het de studenten een blik vooruit bieden, omdat de praktijk zo in beweging is. En dat betekent ook

dat we levenslang actueel en up-to-date moeten blijven. Dus we moeten onze horizon breed houden en gewend zijn om soms ergens de diepte in te gaan. Ik vind dat die attitude, die nieuwsgierigheid gefaciliteerd moet worden binnen het onderwijs. En dat kan alleen maar wanneer docenten daarin een voorbeeld zijn.

Hoe merk je dat wat jij doet blijft hangen bij die mensen, dat ze er wat mee gaan doen?

Dat merk ik op het moment dat het curriculum wordt bijgesteld en een onderwerp opeens meer aandacht krijgt. Dan denk ik: 'Ja, het heeft geholpen.' Dat kan ik niet alleen terugvoeren op wat ik gedaan heb. Maar ik heb wel een bijdrage geleverd aan een beweging, aan een trend, aan een bewustwording.

Margriet Clement werkt sinds 1986 bij Hogeschool Rotterdam. Zij is als onderzoeker verbonden aan de Kenniskring Versterking Beroepsonderwijs en de Kenniskring Opgroeien in de Stad. Als docent is zij actief in de minor Werken in het beroepsonderwijs binnen het Instituut voor Lerarenopleidingen en zij is coördinator van het Innovation Lab Talent in Uitvoering. Daarnaast werkt zij als coördinator bij de masteropleiding Leren en Innoveren.

Op zoek naar sleutelfactoren van ideale onderzoek- en onderwijsprojecten

Karen Smits, Ilse van den Donker, Josephine Lappia

Alle verhalen in deze Inspiratiebundel gaan over gerealiseerde 'ideale' onderzoek- en onderwijsprojecten. In dit hoofdstuk worden de sleutelfactoren in de verhalen over professionalisering en onderwijsvernieuwing onderzocht. De onderzoekers presenteren hun eerste bevindingen over welke rol de sleutelfactoren spelen om in dergelijke 'ideale' onderzoek- en onderwijsprojecten de professionalisering van docent-onderzoekers positief te beïnvloeden en onderwijsvernieuwing te bereiken. Daarnaast zijn belangrijke randvoorwaarden in kaart gebracht die in meerdere verhalen een rol spelen.

1. Belang van onderzoek voor professionalisering en onderwijsvernieuwing

In veel westerse landen wordt het competitieve belang onderstreept van het positief kunnen beïnvloeden van kennisprocessen zoals kenniscreatie, kennisuitwisseling en professionalisering. Zeker wanneer kan worden aangetoond dat deze kennisprocessen van een lerende organisatie het primaire proces en product verbeteren. Binnen Nederlandse hogescholen is het sinds 2009 noodzakelijk geworden om over deze kennisprocessen periodiek en publiekelijk verantwoording af te leggen aan een externe evaluatiecommissie, althans daar waar het de activiteiten van lectoren en hun docent-onderzoekers in kenniscentra betreft. Jaarlijks moet worden gerapporteerd over enkele centrale kengetallen, zoals: het aantal lectoren, docent-onderzoekers en administratieve ondersteuning, de fte-omvang, de uitgaven aan onderzoek en de aanvullende inkomsten die kenniscentra verwerven uit tweede en derde geldstroom. Lectoren en kenniscentra zijn een fenomeen dat het hbo sinds 2002 kent en sindsdien een grote vlucht heeft genomen. De invoering van lectoren en het verplichten van hogescholen tot het doen van praktijkgericht onderzoek, wordt wel een van de weinige geslaagde onderwijsvernieuwingen van de laatste decennia genoemd.

De impact van onderzoek en lectoraten op het hoger beroepsonderwijs is de belangrijkste reden geweest om lectoren in het hbo aan te stellen en hiervoor vanuit OCW geld beschikbaar te stellen. Onderzoek zou onderwijs naar een hoger plan trekken en studenten beter equiperen als beginnende beroepsbeoefenaren. Het is dan ook een landelijke doelstelling dat lectoraten een bijdrage leveren aan de curriculumvernieuwing binnen het onderwijs en de professionalisering van docenten.

Aan de hand van landelijke doelstellingen van kenniscentra kunnen de volgende kenmerken van *ideale onderzoeksprojecten* worden afgeleid:

- de kenniscreatie in opdracht of nauwe samenspraak plaatsvindt voor, met en door het beroepenveld;
- de resultaten uitgewisseld (of zelfs ontwikkeld) worden met het beroepenveld dat daarvoor ook middelen beschikbaar stelt;
- docent-onderzoekers zich verder professionaliseren in het doen van praktijkgericht onderzoek;
- het bachelor en masteronderwijs een kwaliteitsimpuls krijgt, waardoor studenten beter voorbereid worden tot beginnende beroepsbeoefenaars.

Het is echter tot nu toe onduidelijk welke sleutelfactoren uit het verleden ervoor zorgen dat er kennis wordt gecreëerd dat zowel impact heeft op het beroepenveld als het onderwijs. Ook is onbekend welke factoren volgens docent-onderzoekers de verdere impact van onderzoek op het beroepenveld en het onderwijs belemmeren. Aanleiding voor dit onderzoek is de vraag: Hoe kunnen lectoraten succesvoller worden in het laten doorwerken van goed onderzoek naar goed onderwijs? En dus: Hoe kunnen lectoraten sneller dergelijke ideale onderzoeksprojecten zoals hierboven beschreven realiseren?

De twee vragen die in dit hoofdstuk centraal staan, luiden:

Wat zijn sleutelfactoren in het succesvol laten doorwerken van onderzoek naar onderwijs (zijnde curriculumvernieuwing) en professionalisering?

Wat zijn belangrijke randvoorwaarden om deze processen te laten plaatsvinden?

2. Kenniscentra bij Hogeschool Rotterdam

Dit onderzoek naar sleutelfactoren vindt plaats binnen de context van Hogeschool Rotterdam. Binnen deze hogeschool zijn sinds 2002 lectoren actief. Inmiddels zijn er veertig lectoren actief op een twintigtal onderzoeksprogramma's. Deze onderzoeksprogramma's worden momenteel ondergebracht in een zestal voor de Rotterdamse stadsregio strategische onderzoeksthema's. Het aantal docent-onderzoekers dat participeert in deze onderzoeksprogramma's is tussen 2008 en 2009 met 20% toegenomen van 109 docent-onderzoekers in 2008 naar 131 in 2009. Hogeschool Rotterdam heeft de ambitie om in 2015 het aantal docenten -en studenten dat actief participeert in deze strategische onderzoeksthema's te verdubbelen.

In de context van Hogeschool Rotterdam zijn er grote verschillen in de mate waarin lectoren met hun docent-onderzoekers erin slagen om met hun onderzoek impact te hebben op het onderwijs van het instituut waar het lectoraat bij is ondergebracht. Lectoraten verschillen in de tijdsduur waarin zij actief zijn. Sommige lectoraten zijn al acht jaar actief. Andere lectoraten zijn pas net gestart. Sommige lectoren opereren in hun eentje met enkele docent-onderzoekers als kenniskring. Andere lectoren werken al jaren met collega-lectoren samen en hebben een gezamenlijk kenniscentrum opgericht. Het is echter onbekend hoe meer succesvolle lectoraten erin slagen om succesvol in te spelen op vragen uit de beroepspraktijk en behoeften uit het onderwijs en hoe een dergelijke succesvolle interactie leidt tot curriculumvernieuwing en het professionaliseren van docenten.

3. Op zoek naar succesverhalen over het ideale onderzoek- en onderwijsprojecten met een praktijkgerichte en positieve onderzoeksbenadering

De vraag naar sleutelfactoren in het succesvol laten doorwerken van onderzoek naar onderwijs (zijnde curriculumvernieuwing) en professionalisering wordt onderzocht doordat docent-onderzoekers elkaar hun eigen verhaal vertellen over een situatie waarin curriculumvernieuwing en/of professionalisering een rol speelt en waarin zijzelf tevreden zijn met hun eigen bijdrage, die van de betrokken collega's uit het kenniscentrum en het instituut en de studenten. Uit de verhalen zijn de sleutelfactoren gehaald die mogelijk *hergebruikt* kunnen worden door andere kenniskringleden. Aangezien de kenniscentra nog altijd voorop in ontwikkeling en opbouw zijn, wordt er naar gestreefd om een gemeenschappelijke taal te ontwikkelen waarmee over deze kennisprocessen kan worden gecommuniceerd en gerapporteerd.

Wanneer je je als docent-onderzoeker of als hogeschool bewust bent van de factoren die van belang zijn voor een succesvolle doorwerking in het onderwijs van onderzoek, zal dit proces vermoedelijk ook eerder of gemakkelijk kunnen optreden.

3.1 Onderzoeksbenadering

Het is de bedoeling dat de lijst met sleutelfactoren bruikbaar zal blijken te zijn bij het opstellen van onderzoeksplannen voor kenniscentra. Het onderzoek streeft ernaar om patronen te herkennen in de sleutelfactoren. Het onderzoek vormt hiermee een eerste verkenning van de vraag hoe sleutelfactoren om te komen tot curriculumvernieuwing en professionalisering met elkaar samenhangen.

Aangezien over de onderzoeksvraag nog weinig bekend is in de literatuur, is gekozen voor een vorm van kwalitatief explorerend onderzoek. Met de methode van Grounded Theory (Strauss, 1994; Strauss & Corbin, 1997) is breed naar de te onderzoeken begrippen gekeken omdat vooraf nog niet kon worden aangegeven wat relevante categorieën en factoren binnen de onderzoeksthema's zouden zijn.

3.2 Geïnterviewden

Voor het onderzoek is aan een groep van ongeveer 75 docent-onderzoekers die in lectoraats-onderzoeken participeren gevraagd of zij hun verhaal met ons wilden delen. Uiteindelijk hebben zestien docent-onderzoekers op vrijwillige basis hieraan deelgenomen. Deze groep van zestien docent-onderzoekers bestaat uit elf vrouwen en vijf mannen in de leeftijdscategorie midden dertig tot eind vijftig. De meeste deelnemers werken al lang bij de hogeschool in docentfuncties. Een drietal medewerkers is korter in dienst (van enkele maanden tot enkele jaren maar minder dan drie jaar). Hoewel vanuit meerdere sectoren docent-onderzoekers participeren, zijn de sociale en medische sectoren oververtegenwoordigd in het onderzoek. Dit zijn tevens de sectoren waar relatief veel lectoren al geruime tijd actief zijn binnen Hogeschool Rotterdam.

3.3 Gespreksmethode en dataverzameling

De docent-onderzoekers hebben elkaar geïnterviewd met de gespreksmethode van Appreciative Inquiry. Appreciative Inquiry of 'waarderend onderzoeken' is een benadering op het vlak van zowel organisatie-analyse als organisatieleren die erop gericht is om innovaties te ontdekken, te begrijpen en te bevorderen. Appreciative Inquiry combineert gelijktijdig het zoeken naar kennis met een intentionele collectieve actie zodat de wil van een groep en de visie van een organisatie als één geheel helder worden. De kunst van het waarderen is de kunst van het ontdekken van die factoren die leven geven aan een groep of een organisatie. Het proces omvat het voeren van gesprekken met een flink percentage van het aantal betrokkenen om zo het beste uit het verleden in kaart te brengen en om te kunnen visualiseren wat in de toekomst zou kunnen zijn. In zijn meest praktische betekenis is Appreciative Inquiry een vorm van organisatiestudie die heel gericht tracht te lokaliseren en te belichten wat de *levengevende krachten* zijn die aan de basis liggen van het bestaan van een organisatie (Cooperrider, Sorensen, Whitney & Yaeger, 2000; Cooperrider & Withney, 1999). Van Withey, Trosten-Bloom & Rader (2010) is recent een boek verschenen over Appreciative Leadership dat beschrijft hoe je na deze waarderende onderzoeksfase met behulp van vier andere kennisprocessen het beste in mensen en organisaties boven kunt brengen en hierop actief en bewust kunt sturen om tot resultaten te komen.

3.4 Methode van data analyse

De gesprekken hebben een vooraf bepaalde tijdsduur van 45 minuten en zijn opgenomen met geluidsapparatuur. Van de geluidsbanden zijn transcripten gemaakt. De transcripten zijn vervolgens door middel van open codering geanalyseerd met behulp van het programma Atlas Ti. Van ieder verhaal is een samenvatting gemaakt, waarbij het verhaal van de geïnterviewde is gereconstrueerd en de beïnvloedende factoren zijn geïdentificeerd.

4. Resultaten

Op grond van de thematiek die in de verhalen centraal staat en op grond van de literatuur die een samenhang tussen beide onderzoeksthema's veronderstelt, zijn de verhalen zowel geanalyseerd op professionalisering als op curriculumvernieuwing.

4.1 Professionalisering

Wat allereerst opvalt in de verhalen is dat de opvattingen van de geïnterviewden over de begrippen professionalisering en curriculumvernieuwing niet eenduidig zijn. De bron die de geïnterviewden inspireert tot professionalisering blijkt bij sommige respondenten bij zichzelf te liggen. Anderen halen nadrukkelijk voorbeelden aan van hoe ze andere docenten hebben geprobeerd te professionaliseren en daar enthousiast over zijn.

De variatie die we bij professionalisering hebben ontdekt blijkt te zitten in het niveau waarop over professionalisering wordt gesproken. Uit de coderingen van de verhalen van de respondenten komen de volgende drie niveaus van professionalisering naar voren:

- Het professionaliseren van zichzelf
Hieronder verstaan we de docent-onderzoekers die met een onderzoek of project vooral als doelstelling of effect noemden dat zij zichzelf hierdoor ontwikkelden
- Het creëren van draagvlak bij collega's
Hieronder verstaan we de docent-onderzoekers die activiteiten hebben ondernomen om (de resultaten van) hun project onder de aandacht van collega's te brengen.
- Het actief professionaliseren van collega's
Hieronder verstaan we de docent-onderzoekers die activiteiten hebben ondernomen met de expliciete doelstelling om hun collega's bij hun project te betrekken of hun collega's op bijvoorbeeld het gebied van onderzoeksvaardigheden verder te ontwikkelen.

Vier geïnterviewden blijken hoofdzakelijk aan hun eigen ontwikkeling te hebben gewerkt. Vier geïnterviewden hebben daarnaast ook aan draagvlak bij collega's gewerkt. Acht geïnterviewden zijn ook actief bezig geweest met het professionaliseren van anderen. Sommige van de geïnterviewden die zich op het eerste of tweede niveau van professionalisering bewegen, hebben de ambitie ook actief anderen te willen gaan professionaliseren.

4.2 Curriculumvernieuwing

Ook wat betreft het thema curriculumvernieuwing hebben we ontdekt dat de variatie in curriculumvernieuwing uit een valt in drie te onderscheiden niveaus:

- Het experiment
Hieronder verstaan we docent-onderzoekers die bezig zijn met projecten die niet structureel deel uitmaken van het officiële curriculum. De meeste van deze projec-

ten zijn op initiatief van de docent-onderzoeker ontstaan.

- Nog niet geborgde curriculumvernieuwing
Hieronder verstaan we de resultaten van projecten van docent-onderzoekers die wel geleid hebben tot vernieuwing van (de inhoud van) het onderwijs maar dit *nieuw* onderwijs is voor de continuïteit afhankelijk van de docent-onderzoeker of nog niet ingevoerd.
- Geborgde curriculumvernieuwing
Hieronder verstaan we *nieuw* onderwijs dat al enkele jaren wordt uitgevoerd in het curriculum en voor de uitvoering niet uitsluitend afhankelijk is van de docent-onderzoeker die het heeft ontwikkeld.

Vijf geïnterviewden blijken zich voornamelijk te bewegen op het niveau van het experiment. Vijf geïnterviewden bevinden zich op het niveau van nog niet geborgde curriculumvernieuwing. Zes geïnterviewden zijn actief op het niveau van geborgde curriculumvernieuwing. Ook hier geldt dat de factor tijd een rol speelt waardoor deze verdeling over vijf jaar heel anders kan zijn omdat de respondenten op de eerste twee niveaus de ambitie hebben om hun activiteiten te verplaatsen naar het opvolgende niveau van professionalisering of curriculumvernieuwing.

4.3 Samenhang tussen professionalisering en curriculumvernieuwing

Doordat bij zowel professionalisering als curriculumvernieuwing drie niveaus uit de coderingen naar voren zijn gekomen en de beide thema's op grond van de literatuur vermoedelijk samenhang vertonen, hebben we beide onderzoeksthema's met elkaar in verband gebracht waardoor een tabel is ontstaan met negen categorieën (zie Tabel 1). Slechts één categorie is leeg gebleven. De categorieën die zijn ontstaan door de onderzoeksthema's met elkaar in verband te brengen, blijken de verhalen van de onderzochte respondenten goed te omvatten. Hoewel het aantal geïnterviewden niet groot is en ergo voorzichtig met conclusies moet worden omgesprongen, valt toch iets interessants te constateren. In de categorie experiment blijken de geïnterviewden er niet in te slagen informatie over hun experiment met anderen uit te wisselen. Zodra zij in die kennisuitwisseling wel zijn geslaagd, melden zij anderen te hebben geprofessionaliseerd.

Tabel 1: Samenhang tussen Professionalisering en Curriculumvernieuwing resulteert in negen te onderscheiden categorieën

Curriculumvernieuwing → Professionalisering ↓	Experiment	Zit in curriculum maar nog niet geborgd	Geborgd in curriculum
Zichzelf	Casus IV Casus XV	Casus III	Casus V
Zorgt daarnaast voor draagvlak bij collega's		Casus I Casus XIV	Casus VIII Casus IX
Professionaliseert ac- tief anderen (docenten en soms derden)	Casus II Casus VI Casus XIII	Casus X Casus XII	Casus VII Casus XI Casus XVI

Als wij kijken naar de huidige situatie en het toekomstbeeld dat de geïnterviewden in sommige situaties hebben geschetst dan zien wij dat veel van de geïnterviewde docent-onderzoekers zich graag zou willen bewegen van links boven (zichzelf professionaliseren in experimenteel onderwijs) naar rechtsonder (geborgde curriculumvernieuwing met een professionaliserings-effect op anderen).

In een nabespreking met de geïnterviewden bleken docent-onderzoekers dit als een logische ontwikkelingslijn te herkennen. Het uiteindelijke doel van de meeste docent-onderzoekers is het realiseren van in het curriculum geborgd onderwijs. Wanneer een project eerder al elders of in andere vorm is uitgevoerd, is het niet altijd nodig om in de experimentfase te beginnen.

De mate waarin ernaar wordt gestreefd om anderen te professionaliseren, blijkt samen te hangen met de rol die men van origine vervulde. De van oudsher docenten zijn sterker gericht op het professionaliseren van docenten, dan de medewerkers die als onderzoeker binnen de hogeschool zijn gaan werken.

4.4 Sleutelfactoren in professionalisering en curriculumvernieuwing

Uit de zestien verhalen zijn veel factoren tevoorschijn gekomen die een bijdrage kunnen leveren aan professionalisering of curriculumvernieuwing. Hieruit kunnen we opmaken dat er enkele kernbegrippen zijn die door meerdere geïnterviewden worden aangegeven als sleutelfactor.

Zo blijkt het kiezen van een *maatschappelijk relevant onderwerp* volgens verschillende geïnterviewden belangrijk.

Ook *multidisciplinaire samenwerking* kan gezien worden als een factor die leidt tot professionalisering en curriculumvernieuwing. De respondenten geven vaak aan dat door met meerdere disciplines samen te werken zij zichzelf ontwikkelden, studenten beter gemotiveerd werden en meer leerden, en er betere projectresultaten tot stand kwamen.

Verder blijkt een *inspirerende lector* van groot belang, vooral wanneer de lector de relatie tot het onderwijs belangrijk vindt en stimuleert.

Een aantal geïnterviewden noemt een *cultuur waarin niet direct vastomlijnde resultaten worden verwacht* van groot belang. Men geeft aan dat van vastgelopen projecten toch veel is geleerd. Kenmerkend voor de projecten die een vaste plek in het curriculum hebben verworven is dat zij in een eerdere fase vaak helemaal niet succesvol leken te gaan worden.

Opvallend is dat de meeste geïnterviewden een zogenaamde *linking pin positie* vervullen tussen onderzoek en onderwijs doordat zij zowel docerend als onderzoekend bezig zijn. Dit bleek vooral succesvol te zijn in die situaties waarin de docent-onderzoeker de studenten uit het eigen onderwijs kon inzetten in het eigen praktijkonderzoek.

Kenmerkend voor alle geïnterviewden is dat zij *intrinsiek gemotiveerd* onderzoek doen en een *visie hebben op de toekomst van de beroepspraktijk en de positie van hun vakgebied* hierin. Daarnaast hebben ze *eigen opvattingen over hoe de student hierbij in te zetten* en hoe deze de in hun ogen benodigde *onderzoekende houding* aan te leren. Zij geven aan dat zij studenten

willen aanleren niet te snel problemen op te lossen of instrumenten toe te passen, maar eerst tijd te besteden aan het met een *kritische doch open blik bekijken van het probleem* in zijn natuurlijke omgeving, het werkveld om dan pas tot mogelijke verbeteringen te komen via *out of the box denken*.

Veel van de geïnterviewden proberen studenten en collega's door hun *eigen voorbeeldrol* te inspireren.

Ook het *hebben of verkrijgen van een groot zakelijk netwerk* blijkt van belang. Hierdoor kunnen makkelijker studenten worden ingezet in praktijkopdrachten en kunnen wederzijds inspirerende gastcollege's worden georganiseerd.

4.5 Belangrijke randvoorwaarden aan professionalisering en curriculumvernieuwing

Naast bovengenoemde factoren blijken ook een aantal randvoorwaarden belangrijk. Zowel de docent-onderzoeker als de door deze te professionaliseren collega's hebben veel baat bij *facilitering in tijd en budget*. Dit aspect komt - indien aanwezig - naar voren als positieve factor en wordt - indien afwezig - als belemmering ervaren. Zeker wanneer het tijdsgebrek de collega's betreft waar draagvlak bij wordt gezocht of die deel nemen aan de professionaliseringsactiviteiten waarvoor betrokken docent-onderzoeker zich actief inzet. Verder blijkt doorwerking naar curriculum en professionalisering van docenten een lange termijnblik te vragen: projecten lopen vaak meerdere jaren voordat zij succesvol geborgd worden.

In alle verhalen komt *kenniscirculatie* als belangrijke randvoorwaarde aan de orde. Kenniscirculatie blijkt belangrijk te worden gevonden en blijkt nog niet vanzelfsprekend. Enkele projecten draaien uitsluitend om kenniscirculatie. Uit de verhalen blijkt dat niet alle methoden die worden gebruikt voor kenniscirculatie even effectief te zijn. De methode van kenniscirculatie die wordt gekozen is afhankelijk van de persoon van de docent-onderzoeker. Waartoe is deze docent-onderzoeker het meest geneigd? Welke methode van kenniscirculatie vindt hij het meest prettig? Ook eerdere ervaringen met kenniscirculatie in het lectoraat spelen hierbij een rol. Meer ervaren lectoraten hebben de belemmeringen rond kenniscirculatie waar relatief nieuwe lectoraten tegen aan lopen al grotendeels overwonnen (zie bij voorbeeld: Lappia & Brandsma, 2010). *Good practices* bij lectoraten blijken niet vanzelfsprekend voor andere lectoraten toegankelijk. De geïnterviewden constateren een *cultuur van verkoking* die horizontale kennisdeling tussen lectoraten en instituten belemmert.

De methoden van kenniscirculatie die de geïnterviewden beschrijven variëren van extern op het werkveld gericht tot intern gericht, van informeel tot formeel en van traditioneel tot innovatief. Zo wordt extern doorgaans de vraagstelling van het onderzoek en de resultaten van het onderzoek gehaald en worden intern de resultaten van onderzoek verspreid. Informeel draagvlak voor een project wordt spontaan gegenereerd door gesprekken met collega's bij het koffiezetapparaat. Traditioneel en formeel wordt kennis gedeeld door uitgaven met daarin visueel aantrekkelijk vormgegeven projectresultaten en vindt innovatieve kenniscirculatie plaats door gebruik te maken van digitale hulpmiddelen in de vorm van een ontwikkeld virtueel kennisdelingsplatform voor studenten, docenten en het werkveld.

Binnen de verhalen blijkt het van belang te zijn bij wie het *opdrachtgeverschap* ligt. Soms is de docent-onderzoeker zijn eigen opdrachtgever. In dit soort gevallen gaat het veelal om experimenten en is het effect naar het curriculum niet altijd gemakkelijk te leggen voor de docent-onderzoeker in kwestie. Wanneer de opdrachtgever uit het onderwijs afkomstig is, is het effect op zowel professionalisering als curriculumvernieuwing groot. Dit zou onder meer het gevolg kunnen zijn door inzet van meerdere docenten van de opleiding in het project die gezamenlijk de curriculumvernieuwing vormgeven. De curriculumvernieuwing zou in dit geval groter kunnen zijn dan bij eigen opdrachtgeverschap omdat de veel geconstateerde belemmering dat 'het onderwijs altijd voorrang heeft boven onderzoeksactiviteiten' hier minder een rol speelt. Wanneer sprake is van een externe opdrachtgever is vanzelfsprekend sprake van maatschappelijk relevante onderwerpen maar is het afhankelijk van de linking positie van de docent-onderzoeker of het project ook ten dienste van het onderwijs kan worden ingezet. Vaak blijkt wanneer er sprake is van grotere projecten dat de organisatorische relatie naar het onderwijs complex is en moeizaam verloopt.

4.6 Overige opvallende bevindingen

Wie de initiator is van een bepaald project blijkt belangrijk te zijn voor de mate en het tempo waarin de resultaten worden geborgd in het curriculum. Wanneer het opdrachtgeverschap vanuit het onderwijs komt vindt borging meer vanzelfsprekend plaats dan wanneer het project gestart wordt vanuit de persoonlijke drive van de docent-onderzoeker of vanuit opdrachtgeverschap van een externe opdrachtgever.

Tijdens de feedbackbijeenkomst bleek dat bij de acht aanwezige respondenten curriculumontwikkeling en professionalisering van docenten bij geen van de projecten als expliciete doelstelling is opgenomen. Hierdoor is het afhankelijk van de drive van de lector en docent-onderzoeker, en van het interne draagvlak of op bovenstaande dimensies resultaten worden geboekt. Daarbij geven zij ook aan dat zij het als prettig zouden hebben ervaren als er 'tips en trics' beschikbaar zouden zijn geweest op dit gebied. Het gaat hier bijvoorbeeld om duidelijk communicatie over de organisatiestructuur en verantwoordelijkheidsverdeling, richtlijnen over hoe nieuwe informatie in het onderwijs te verwerken.

Verder blijkt tijdens de feedbackbijeenkomst met de geïnterviewden dat een aantal van de succesvolle vernieuwingen inmiddels uit het curriculum is geschrapt. De respondenten benoemen dit als een voorbeeld van de zogenaamde *hbo-wegwerpcultuur*. Voor de respondenten is in ieder geval niet geheel duidelijk waarom hun succesvolle projecten zijn geschrapt.

Dit is des te meer een dilemma gezien de gebleken lange doorwerkingstermijn die projecten nodig hebben om tot rijping te komen en te leiden tot curriculumvernieuwing en professionalisering van docenten.

4.7 Prioritering van sleutelfactoren door de docent-onderzoekers

Met een deel (acht van de zestien) van de docent-onderzoekers zijn de resultaten doorgesproken. Hierbij is hen een longlist van sleutelfactoren gepresenteerd zoals deze uit de interviews naar voren kwamen. Vervolgens is gesproken over herkenbaarheid en belang van de diverse sleutelfactoren. De volgende sleutelfactoren worden door hen als meest

belangrijk ervaren.

Ten eerste zijn zij van mening dat *toeval/juiste timing* een belangrijke sleutelfactor is. In sommige gevallen zijn dezelfde initiatieven op meerdere momenten genomen. De ene keer wordt het initiatief geen succes, de andere keer wel. Dat is vaak afhankelijk van de ruimte die vanuit de organisatie wordt geboden om iets te ontwikkelen. Eén van de respondenten stelt dat de tijd er 'rijp' voor moet zijn.

Ook de persoon van de docent-onderzoeker is belangrijk: het slagen hangt in hoge mate samen met de *drive van de docent-onderzoeker*.

Daarnaast is daarbij van belang dat er *intern draagvlak* is. Wanneer er geen omgeving is met enthousiaste docenten die durven en willen meewerken dan landt het project niet in de organisatie en blijft het in de experimentfase steken.

De docent-onderzoekers herkennen dat hun zogenaamde *linking pin positie* (dubbelrol) meewerkt om projecten in het onderwijs te borgen. Andere genoemde factoren zijn *visie en doel hebben, het goed in kaart hebben van de doelgroep en de context, een cultuur van fouten mogen maken, geduld en kenniscirculatie* door bijvoorbeeld een goed gebruik te maken van de status van de lector om de uitwisseling van de resultaten te bevorderen.

5. Conclusies en discussie

De docent-onderzoekers in de lectoraten blijken nog niet de positie in het onderwijs te hebben die ze zouden moeten hebben. Diverse kenmerken van de onderwijsorganisatie bijten nog met de belangen van onderzoek en belemmeren daarmee de meerwaarde die onderzoek voor het onderwijs kan hebben. Te denken valt dan aan *roosteringsaspecten* waardoor het lastig is met anderen samen te werken en overlegmomenten te vinden. *Onderwijs heeft voorrang* waardoor aan de tijdseisen van onderzoek niet kan worden voldaan en soms ook harde productieafspraken vanuit het onderwijs met dit argument niet worden nagekomen. De *visie* dat onderzoek van belang is voor het onderwijs is nog niet overal doorgedrongen en dat de organisatie van het onderwijs zo weinig flexibel is dat het lastig is onderzoeksactiviteiten voor studenten in het onderwijs in te passen. Daarnaast is de docent-onderzoeker die onderwijs en onderzoekstaken integreert in de organisatie lastig in te passen, want: '*Wie betaalt wat, en waar moet dat geboekt worden?*'. Hierdoor wordt de voorbeeldrol vervullende medewerker opeens behandeld als een *organisatorisch lastpak* waarvoor alles anders moet worden geregeld. Ook geeft een geïnterviewde aan dat grote nieuwe onderzoeksprojecten door de dienstenstructuur van de onderwijsorganisatie soms zo behandeld worden en dat men zich gedwongen ziet om buiten de bestaande procedures hun eigen oplossingen te zoeken op bijvoorbeeld het gebied van facilitaire dienstverlening en administratie.

Literatuur

Cooperrider, D.L., Sorensen, P.F., Whitney, D. and Yaeger, T.F. (2000). *Appreciative Inquiry: Rethinking human organization toward a positive theory of change*. Stipes, Champaign, Illinois.

Cooperrider, D. and Withney, D. (1999). In: Dewulf, L. and Verheije, L. (2004). *Appreciative Inquiry: how inquiry and change can flow together*. An interview with David Cooperrider (*Appreciative Inquiry: hoe onderzoeken en veranderen samen kunnen vallen*. Een interview

met David Cooperrider). In: *Education & Development* (Opleiding & Ontwikkeling), No. 11, pp 23-26.

Lappia, J.H. en Brandsma, T.F. (2010). *Acht gesprekken met lectoren: over kenniscreatie en kenniscirculatie*. Rotterdam, Rotterdam University Press.

Strauss, A.I. (1994). *Qualitative Analysis for Social Scientists*, Cambridge University Press, Cambridge/New York

Strauss, A.I. and Corbin, J. (1997). *Grounded Theory in Practice*, Sage, Thousand Oaks

Withney, D.W. and Trosten-Bloom, A. and Rader, K. (2010). *Appreciative Leadership*, McGraw Hill, New York.

Eerdere uitgaven van Rotterdam University Press:



Rotterdam Carrièrestad

Een nieuw model voor een dynamische arbeidsmarkt

Auteur: Peter Ester

ISBN: 9789051797312

Verschijningsdatum: september 2010

Aantal pagina's: 35

Prijs: € 14,95



Iedereen leeft hier

Een pleidooi voor zelforganisatie bij gebiedsontwikkeling

Auteur: Cees Machielse

ISBN: 9789051797305

Verschijningsdatum: juni 2010

Aantal pagina's: 35

Prijs: € 14,95



Analyse welzijn subsidieverordeningen G4

Auteurs: Anno van der Borg en Ilse van den Donker

ISBN: 9789051797176

Verschijningsdatum: april 2010

Aantal pagina's: 74

Prijs: € 18,50



Inspiratiebundel

Acht gesprekken met lectoren over kenniscreatie en kenniscirculatie

Onder redactie van: Josephine Lappia en Jittie Brandsma

ISBN: 9789051797152

Verschijningsdatum: april 2010

Aantal pagina's: 44

Prijs: € 12,50



Onderzoeksrapport Gewikt & Gewogen

Twee Casestudies naar Kwaliteit van Leerwerkarrangementen

Auteur: Josephine Lappia

ISBN: 9789051797022

Verschijningsdatum: april 2009

Aantal pagina's: 156

Prijs: € 29,90



Logische Verbindingen

Logistiek als verbindende factor in de Rotterdamse haven, zorg en bouw

Auteur: Frits Blessing

ISBN: 9789051797404

Verschijningsdatum: november 2010

Aantal pagina's: 52

Prijs: € 14,95

Exemplaren zijn bestelbaar via: www.hogeschool-rotterdam.nl/rotterdamuniversitypress

