

Epiloog

Als leren een lust is, dan moet de relatie tussen opleiding en zorg er wel een van liefde zijn!

Mijn laatste regels van deze Epiloog schrijf ik in België. Er is hier een dreiging van staking door de treinbegeleiders. Het zijn de professionals achter de schermen, die zorg dragen voor de veilige treinloop. De treinbegeleiders protesteren tegen de werkomstandigheden, waarbij vooral het gebrek aan medewerkers en daardoor de toewijzing van de vakanties hen tegen de borst stuit. Na het lezen van de diverse bijdragen in dit themanummer over de verhouding onderwijs en zorg, springt zo'n stakingsbericht onmiddellijk in het oog. Een van de belangrijke functies die het gezondheidszorg onderwijs vervult is immers het toeleveren van voldoende vakbekwame medewerkers in de zorg. En als dat niet lukt, ontstaan er tal van problemen.

Joseph Kessels *

■ Het huwelijk als aantrekkelijk alternatief?

De zorg heeft het onderwijs hard nodig, juist in een tijd waar de zorgvraag door de vergrijzing toeneemt en het aanbod van nieuwe collega's door de ontgroening afneemt (Ten Hagen). Nooit te voren was het zo belangrijk voor de zorg om aantrekkelijk te zijn voor jonge mensen. Het onderwijs is dan de ideale partner, want daar komen de jongeren in eerste aanleg vandaan. Het is dan ook niet opmerkelijk is dat de verschillende bijdragen in dit themanummer regelmatig de metafoer van het huwelijk gebruiken om de boeiende relatie tussen onderwijs en zorg te beschrijven: het verstandshuwelijk, een gedwongen huwelijk, geregistreerd partnerschap (Ten Hagen) of een relatie uit liefde (Grotendorst)?

■ Van training-on-the-job naar dagopleiding

Verhelderend is de bijdrage van Adriaansen die een historische lijn schets van de verschillende vormen die de opleidingen in zorgsector hebben aangenomen. In de aanvankelijke training-on-the-job, waarbij een model van meester-gezel vanzelfsprekend was, speelde de hoofdzuster een cruciale rol in zowel de technisch-instrumentele instructie als in de zedelijke vorming van de jonge beroepsbeoefenaar. Een cruciaal moment is als bij het versterken van de theoretische component in het opleidingstraject de inservice-variant ontstaat. Het leerling-schap was onlosmakelijk verbonden met het werknemerschap en kwam ook tot uitdrukking in het wonen in de instelling. Dat is overigens een verschijnsel dat we bij diverse andere beroepen ook tegenkomen: de onderwijzersopleiding vond vanzelfsprekend plaats in een internaat, ook al woonde je op loopafstand van het instituut. Het is nog niet zo lang geleden dat de politieopleidingen uitsluitend in een internaat mogelijk was. Kennelijk vroeg een serieus beroep om een intensieve onderdompeling in een eigen cultuur, waarop de invloeden van buiten een schadelijke uitwerking zouden kunnen hebben. De 'dagopleidingen' – wat overigens een interessante aanduiding is voor een beroepsopleiding – probeerden een eind te maken aan de verstrengeling van opleiden, leren en werken.

■ Wie zijn 'theorie' en 'praktijk'?

Wat mij verder opvalt als belangstellende lezer van buiten het beroep is dat het hoofdartikel de titel draagt: "Welke kloof tussen theorie en praktijk?" (Adriaansen). Er volgt een interessante analyse van de mogelijke discrepanties tussen de inhoud van de formele opleiding en de huidige en toekomstige eisen die het werk stelt aan de beroepsbeoefenaren. Soms is de opleiding vooruitstrevender dan het werkveld en is de student als een soort go-between de beoogde veranderaar. Ook het werkveld heeft wensen die uitgaan boven de bagage aan kennis



Foto: beschikbaar gesteld door de auteur

en vaardigheden die een beginner in het vak meebrengt van school. Dit zijn observaties die te maken hebben met de inhoud van de zogenaamde kloof. Frost & Snoeren schrijven in dezelfde termen over de kloof tussen theorie en praktijk, evenals Groot-Bolluijt en Brunschot. Het valt misschien niet direct dat de opleiding - en in het bijzonder het formele onderwijs - aangeduid is met 'theorie' en de beroepsbeoefening met 'praktijk'. Hoewel het een zeer gangbaar taalgebruik is, heeft het ook iets vreemds. Op het moment dat de aanvankelijke on-the-job training een theoretische component kreeg in de inservice-opleiding heeft de formele opleiding tot verzorgende en verplegende de naam van 'theorie' gekregen. In de opeenvolgende stelselherzieningen van het onderwijs in de gezondheidszorg is die theoretische component steeds verder uitgebreid, van enkele weken preklinisch onderwijs naar een volledige 'dagopleiding'. Zodra we het leren weghalen van de directe beroepsbeoefening en onderbrengen in een leslokaal, veelal in een ander gebouw, dan heet dat 'theorie'. Het werk is dan 'de praktijk'.

Ook al doet 'het onderwijs' nog zoveel moeite om praktische bekwaamheden in het curriculum op te nemen en spant de werkomgeving zich in om op het handelen te reflecteren, de scheiding tussen 'theorie' en 'praktijk' blijft bestaan. Inmiddels kennen we mentoren, stagedocenten, stagebegeleiders, praktijkopleiders en werkbegeleiders. Er zijn weinig werkvelden die zoveel aanduidingen hebben voor functionarissen die zich bezig houden met de zorg voor 'leerlingen'. Maar toch stellen de stagiairs voor 'om iemand aan te stellen die verantwoordelijk is voor het contact tussen de opleiding en de instelling', want 'de praktijk moet meer inzicht hebben in de competenties van de verpleegkundige en de beoordeling van de stagiaire', want soms is het zo 'dat bepaalde begeleiders de leermethode niet snappen' en dan moet de student dat aan zijn begeleider nog uitleggen (Sino & Van der Meer). Hebben we iets gecreëerd waarbij de beroepsbeoefening zijn eigen opleiding niet meer begrijpt? In de leerwerkplaats lijkt er opnieuw een toenadering mogelijk te zijn.

■ **Meester-gezel-leerling**

Het is daarom goed voor te stellen dat er een verlangen bestaat naar het meester-gezel-leerling model. Weggeman houdt een overtuigend pleidooi voor de gekozen meester in het leerbedrijf. Het is een krachtige manier om gemotiveerd te participeren in een socialisatieproces waarin leerlingen en gezellen niet alleen vaardigheden, maar ook attitudes en ervaringen delen met hun meester (Grotendorst). Het meester-gezel systeem krijgt op het ogenblik weer een nieuwe invulling in de rol van de lecturer practitioner in een ZorgInnovatieCentrum (ZIC) (Frost & Soeren). Het is een mogelijk antwoord op de vraag hoe de verpleegkunde haar verschillende kennisbronnen bij elkaar kan brengen in een hoogwaardige beroepspraktijk. De lecturer practitioner zou het bruggehoofd en rolmodel kunnen zijn tussen de zorgpraktijk en het onderwijs, tussen wetenschappelijke inzichten en praktijkkennis, en optreden als verbinder van tegengestelde belanghebbenden. De facilitator, change-agent en match-maker in één?

■ **Dialogo vanuit een gedeelde passie voor het werk**

De vraag is natuurlijk of de lecturer practitioner de taak van huwelijksmakelaar tussen onderwijs en zorg geheel alleen moet vervullen. Hiervoor zijn natuurlijk ondersteunende structuren voor nodig. Aangezien de verschillende bijdragen de gebrekkige kenniscomponent regelmatig noemen als reden voor het uitvallen van zowel hbo-v- (Groot-Bolluijt & Brunshot) als mbo-studenten (Ten Hagen) is het begrijpelijk dat door middel van onder andere het initiatief tot een digitale kennistoetsbank studenten de gelegenheid krijgen om zich inhoudelijk beter op de werkpraktijk voor te bereiden (Groot-Bolluijt &

Brunshot). Vooral als dit leidt tot levendige discussies tussen studenten en hun begeleiders over de inhoud van het vak heeft dit een bijzondere betekenis. Die dialoog is waarschijnlijk nog waardevoller als vertegenwoordigers van het beroepveld die samen voeren met de onderwijsmakers. Het gezamenlijk werken aan een Body of Knowledge en Skills (BoKS) en die regelmatig onderhouden, heeft waarschijnlijk een groter leereffect voor de zorg dan de afname van de afzonderlijke toetsen, die op de BoKS gebaseerd zijn. Hetzelfde zou kunnen gelden voor het werken aan de meetinstrumenten ten behoeve van de beroepsuitoefening (Beurskens, e.a. 2010). Het als student meewerken aan de ontwikkeling van dergelijk instrumentarium ter ondersteuning van je vak, is een mooie vorm van onderzoekend leren: het geeft je het gevoel om op een relevante manier met je beroep bezig te zijn, een actieve bijdrage aan te leveren aan de ontwikkeling daarvan en er terloops nog een hoop van te leren. De betekenis van de dialoog over de inhoud van het vak en de inhoud van het curriculum krijgt niet alleen voeding door formele en verstandelijke overwegingen van de betrokken leerplanautoriteiten zoals de student, het werkveld en de docent, maar vooral door het vertrouwen in elkaar, dat voortkomt uit een gedeelde passie voor het werk (Cras).

Het co-makship is daar een bijzondere uitwerking van (Ritzen). Het nodigt uit om opnieuw vorm te geven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een werkzame taakverdeling en onderlinge afstemming, waarvan de student en het werkveld plezier ondervinden, althans geen hinder. Maar ook hier blijkt dat die dialoog niet te regelen is met formele overeenkomsten en convenanten: het werkt pas echt als er sprake is van persoonlijke en betrokken contacten, die de basis vormen voor duurzame relaties, net als in een echt huwelijk.

■ **Een kennisintensieve instelling kan het leren niet uitbesteden**

En zo lijkt het alsof de kloof tussen 'theorie' en 'praktijk' te overbruggen valt met een liefdevolle omgang tussen school en werk, tussen opleiding en instelling. Toch zal het echte probleem dat aan dit themanummer ten grondslag ligt pas tot een oplossing komen als we het leren opnieuw als een integraal onderdeel van het werk kunnen zien. En de noodzaak daartoe dient zich snel aan met de groei van de complexiteit van de zorgtaken, de toenemende rol van technologie en ICT in het werk, en de uitgebreide verantwoordelijkheid die de medewerkers in de zorg zullen gaan dragen. Medewerkers in de zorg zijn kenniswerkers geworden. Het karakter van dat werk krijgt steeds meer het karakter van leren. Het gaat er dan niet meer zozeer om hoe de opleiding eruit zou moeten zien, maar hoe we van de dagelijkse werkomgeving een aantrekkelijke leeromgeving kunnen maken. Dat is niet alleen noodzakelijk voor een hoogwaardige beoefening van het vak, maar ook om het vak aantrekkelijk te maken voor de nieuwe generatie professionals die daarvoor nodig is. De 'zorgbegeleiders' van de toekomst hebben behoefte aan voldoende, bekwame collega's, zodat zij ook regelmatig op vakantie kunnen gaan, en niet gefrustreerd raken door permanente overbelasting. Dat brengt de veiligheid in gevaar. Staken zet het sein op rood.

Een kennisintensieve zorginstelling kan het leren niet langer uitbesteden aan een onderwijsinstelling, ook al zijn de intenties nog zo integer en bouwen we nog zulke mooie hulpconstructies om de kloof te overbruggen. Met de uitvinding van de 'theorie' in het leslokaal hebben we iets afgescheiden van de beroepspraktijk wat we zelfs met een liefdevol huwelijk niet kunnen repareren. Het zijn immers geen gelijkwaardige partners. Het concept van het leerbedrijf waarin jonge professionals hun meester zelf kiezen, zou model kunnen staan voor de nieuwe, aantrekkelijke zorginstelling. En ieder die daar liefdevol aan bij kan dragen is welkom. Kenniswerk veronderstelt een werkomgeving waarin leren een lust is.

Prof. Dr. Joseph Kessels is hoogleraar Human Resource Development aan de Universiteit Twente en lid van Kessels & Smit, The Learning Company