

HU MAGAZINE

VOOR MEDEWERKERS

WWW.HUMAGAZINE.HU.NL - NUMMER 4 - OKTOBER 2008

ONDERZOEK

- * HET HART MOET TERUG IN DE MAATSCHAPPELIJKE HULPVERLENING
- * DAGBOEK VAN EEN LECTOR
- * WORSTELN EN BOVENKOMEN IN ZEELAND

CULTUURVERANDERING

3



'DE SAMENLEVING STUURT HULPVERLENERS STEEDS VAKER OP PAD OM OVERLAST TEGEN TE GAAN. MAAR ONDUIDELIJK IS HOEVER HUN BEMOEIENIS MAG GAAN. HULPVERLENERS HEBBEN DAAROM VEEL BEHOEFTE AAN METHODISCHE AANGRIJPINGSPUNTEN OVER MORELE OORDEELSVORMING. IK GA DIE IN MIJN LECTORAAT DE KOMENDE JAREN ONTWIKKELEN.'

Lia van Doorn, lector Innovatieve Maatschappelijke Dienstverlening (zie pagina 26)

Bijna zeven jaar is er verstreken sinds de eerste lector aan de HU werd benoemd. Het aantal is inmiddels ver-33-voudigd en voor veel ingewijden is het beeld vertrouwd. Toch is dit nummer gewijd aan een paar elementaire vragen rondom onderzoek. Want niet-ingewijden zullen hun wenkbrauwen wellicht fronsen bij het horen van namen als financieel-economische advisering bij innovaties, micro-systeemtechnologie of nieuwe cultuur in de bouwketen.

De vraag: wat doet een lector zoal? wordt op informatieve en enthousiasmerende wijze beantwoord door lector Marieke Schuurmans. Zij hield voor HU Magazine een dagboek bij, dat inzicht geeft in haar veelzijdige werk en hoe ze dat weet te combineren met haar privé-leven. Soms loopt het in elkaar over.

De vraag: hoe doen andere hogescholen het? beantwoordt lector en hoofd onderzoek Anja de Groene van Hogeschool Zeeland. Zij worstelen zij met herkenbare vraagstukken. Dichtgetimmerde programma's en volgeplande docenten. Maar ook in Zeeland zijn successen geboekt. Subsidieaanvragen worden steeds vaker gehonoreerd en de contacten met het regionale bedrijfsleven zijn ronduit goed.

De vraag welke lectoraten en kenniscentra er aan de HU zijn verbonden, vindt u beantwoord op pagina 22 en 23.

De vraag hoe lectoren werkelijk invloed denken uit te oefenen op het werkveld wordt beantwoord door Lia van Doorn, lector Innovatieve Maatschappelijke Dienstverlening en Frens Pries, lector Nieuwe cultuur in de bouwketen. Beide lectoraten worden gefinancierd door het veld. Zij hebben er vertrouwen in dat juist daardoor hun onderzoek zeker gevolgen zal hebben voor de praktijk. Maar die veranderingen zullen voor een groot deel ook geëffectueerd worden door een veranderende samenstelling van de beroepsgroep. De maatschappelijk dienstverleners zullen de komende jaren steeds vaker een bi-culturele achtergrond hebben. Door hun komst verandert het vak. En in de bouw zou een cultuuromslag sneller kunnen gaan, als het aantal vrouwen daar toeneemt. Maar Pries is optimistisch: 'Natuurlijk lukt het! Het is voor mij ondenkbaar dat de bouw niet verandert. Er is geen sector zo creatief als juist die bouw. Maar het zal niet van vandaag op morgen gaan.' Zou vrouwelijke invloed de aanleg van Noord Zuid lijn van de metro in Amsterdam tot een succes maken? Een mooie gedachte.

Sylvia Heimans
Hoofdredacteur



HU Magazine nummer 4, oktober 2008

Uitgever
Stafdienst Marketing & Communicatie
Hoofdredactie
Sylvia Heimans
Tekst
Lisette Blankestijn,
Eric de Frel/Schrijf-Schrijf,
Marieke Hilhorst,
Anne van der Poel,
Floris Ran
Ontwerp en opmaak
Studio Vrijdag, Utrecht
Fotografie
Ed van Rijswijk, Zeist
(tenzij anders vermeld)
Foto cover/binnenzijde cover:
Isis Torensma
Foto achterzijde: Hollandse Hoogte
Druk
Drukkerij Tuijtel,
Hardinxveld-Giessendam

Redactieadres
Hogeschool Utrecht
SSC Marketing & Communicatie
HU Magazine
Oudenoord 340
3513 EX Utrecht
Postbus 1579
3500 BN Utrecht
humagazine@hu.nl

Rechten
Overname van teksten is na overleg met de uitgever en de auteurs toegestaan. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend.



Onderzoek bij Hogeschool Zeeland	6
Het lerend vermogen van Jacob Jan Esmeijer	10
HU Verder met Lex Hofstra	12
Dagboek van lector Marieke Schuurmans	14
Column	17
Geen herfst- en voorjaarsvakantie voor HU-docent	18
Zappen	20
Kenniscentra en lectoraten van de HU	22
Hulde voor Arjen Kroon van Arno Wilkens	24
Het hart moet terug in maatschappelijke dienstverlening	26
Koers 2012	30



ONDERZOEK
6
ONDERZOEK BIJ HOGESCHOOL ZEELAND
Lector Anja de Groene: ‘Het is bij de Hogeschool Zeeland (HZ) de bedoeling om in elke opleiding in elk van de vier jaren ruimte te creëren voor het doen van onderzoek. Dit is bij lange na nog niet gerealiseerd.



ONDERZOEK
14
DAGBOEK VAN LECTOR MARIEKE SCHUURMANS
‘Ondanks de uren lezen ‘s avonds lukt het niet altijd om alle stukken die om commentaar vragen, binnen een paar dagen daarvan te voorzien. Op dit moment staart ruim 20 centimeter papier me aan.’



ONDERZOEK
26
HET HART MOET TERUG IN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING
Zorgmijders, randgroepjongeren, vereenzaamde ouderen vormen de doelgroep.



HU VERDER
12
Lex Hofstra
Lex Hofstra stopt als docent en begint zijn eigen trainingsbureau op een schip.



HULDE
24
Arjan Kroon
Arjan Kroon ‘En zo stond ik op een vrijdagmiddag ineens zonder enige onderwijservaring voor een klas studenten die al twee weken docentloos was.’

ONDERZOEK BIJ HOGESCHOOL ZEELAND: WORSTELLEN EN BOVENKOMEN

De omslag van onderwijsinstituut naar kennisinstituut is een proces van worstelen en bovenkomen. Dat geldt ook voor Hogeschool Zeeland. Lector en hoofd onderzoek Anja de Groene beschrijft hoe een kleine hogeschool vooruitgang boekt. De Zeeuwse wapenspreuk luidt volgende De Groene toepasselijk: luctor et emergo.

WORSTELLEN

Inbedding van onderzoek in de curricula
Met het inbedden van onderzoek(svaardigheden) binnen de bachelorsprogramma's staat of valt het succes van een hogeschool als kennisinstituut. En dat is nu bereiken. Het kost moeite om in de curricula rekening te houden met onderzoeksprojecten. Het is bij de Hogeschool Zeeland (HZ) de bedoeling om in elke opleiding in elk van de vier jaren ruimte te creëren voor het doen van onderzoek. Dit is bij lange na nog niet gerealiseerd. Het is vaak een worsteling om onderzoeksopdrachten die via lectoraten binnenkomen samen met een opleiding uit te voeren. Dichtgetimmerde programma's en uitgeplande docenten maken dat participeren in onderzoek vaak op de

laatste plaats komt. Gelukkig niet voor alle opleidingen. Er is een verbetering zichtbaar en het feit dat de lectoraten vanaf september 2008 onderdeel zijn van de academies, werkt wel bevorderlijk voor de integratie van onderwijs en onderzoek.

Bekendheid docenten met onderzoeksfunctie van de hogeschool
Nog altijd zijn er docenten die niet op de hoogte zijn van het feit dat hogescholen een duidelijke rol hebben in de kennis-economie en dat dat meer inhoudt dan het doorgeven van kennis. Erger nog, er zijn docenten die het wel weten maar er het nut en de noodzaak niet van inzien en er dus geen enkele moeite voor doen om onderzoek in hun onderwijs te integreren. Dit aantal wordt wel steeds kleiner, vooral door de toegenomen aandacht voor onderzoek hogeschoolbreed en het toenemende aantal kennisvragen aan de hogeschool van bedrijven en instellingen. Bij dit punt is de vraag relevant of elke docent onderzoek moet doen. Mijn antwoord is nee. Er zijn docenten die geen enkele onderzoekservaring hebben en er ook geen affiniteit mee hebben terwijl er anderen zijn die juist zeer geschikt zijn om onderzoek te doen. Zorg dat in elk opleidingsteam een goede mix van kwaliteiten aanwezig is en waarborg dat zo'n team het belang van onderzoek inziet en ook actief meewerkt in plaats van tegenwerkt.



Kwaliteitszorg onderzoek
Op dit moment wordt gewerkt aan een landelijk kwaliteitszorgstelsel voor het praktijkgerichte onderzoek dat per 1 januari 2009 operationeel moet zijn. Onderdeel van dit stelsel is de zesjaarlijkse evaluatie van onderzoekseenheden van hogescholen door externe onafhankelijke 'peers' en deskundigen. Binnen de HZ zijn we natuurlijk ook bezig met de ontwikkeling van een kwaliteitszorgsysteem voor onderzoek. In 2009 moet de eerste onderzoekseenheid binnen de HZ geëvalueerd worden en om eerlijk te zijn houd ik mijn hart vast. We doen natuurlijk ons best om ons onderzoek kwalitatief goed uit te voeren en geen concessies te doen aan de wetenschappelijke striktheid. Maar de eerlijkheid gebiedt te zeggen dat we ook projecten doen die dicht tegen advisering aan liggen waarbij nauwelijks sprake is van kennisverdieping en het versterken van het methodisch-kritisch denken. Een groot voordeel van de invoering van een landelijk kwaliteitszorgstelsel is dat het onderwerp kwaliteit hoog op de agenda staat en daardoor

DR. ANJA DE GROENE
studeerde economie en bedrijfskunde aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. In 1995 promoveerde zij aan de Katholieke Universiteit Brabant op een proefschrift over duurzaam ondernemen. Na haar studie heeft zij onder andere als onderzoeker gewerkt bij een regionaal onderzoeksbureau en bij de Open Universiteit. Vanaf 1987 was zij verbonden aan de Katholieke Universiteit Brabant (vakgroep Bedrijfseconomie) en de Erasmus Universiteit Rotterdam (Erasmus Studiecentrum voor Milieukunde). In die functies heeft zij zich voornamelijk beziggehouden met onderwijs en onderzoek op het gebied van duurzaam ondernemen. Sinds september 2000 is zij als fulltime lector Duurzaamheid en Water verbonden aan Hogeschool Zeeland. Deze functie combineert zij sinds 2006 met die van hoofd onderzoek van de HZ en sinds 2007 met de hoofdredactie van HZ Discovery. De HZ heeft 23 opleidingen, vijf lectoraten en 4000 studenten. Het is de enige hogeschool in de regio.

tot discussie oproept en tot kritische reflectie op de eigen onderzoekspraktijk. Beschouwd als een stelsel dat vooral tot verbetering oproept en (nog) niet ter verantwoording dient, zie ik er alleen maar de voordelen van in; binnen onze hogeschool is kwaliteit van onderzoek nu echt een issue.

‘Samenwerking met de universiteit geeft soms spanningen die alleen op te lossen zijn door een duidelijke rolverdeling én door het uitgangspunt dat je elkaar iets te gunt.’

Samenwerking met universiteiten
Hogeschool Zeeland werkt op verschillende manieren samen met universiteiten: onder andere in Interreg projecten, bij de ontwikkeling van een master of science-opleiding Delta Watermanagement en in het nationale onderzoeksprogramma Kennis voor Klimaat. Er is echter nauwelijks sprake van structurele samenwerking. In Zeeland is de HZ bijvoorbeeld actief in het onderzoek op het gebied van aquacultuur, een terrein waarop ook Wageningen Universiteit zich begeeft. Was het tot voor kort alleen de WUR die hier een rol speelde, nu is er een andere speler in de regio, namelijk de HZ. Dat is ook voor de universiteit even wennen. Dit geeft soms spanningen die alleen door een duidelijke rolverdeling op te lossen zijn én door elkaar iets te gunnen. Samenwerken met universiteiten vind ik wel van groot belang vooral in verband met de eerder genoemde kwaliteit van het praktijkgerichte onderzoek.

BOVENKOMEN

RAAK programma’s
Hogeschool Zeeland is zeer succesvol met RAAK-projecten; afgelopen juli hoorden wij dat drie RAAK-aanvragen gehonoreerd zijn. Naast de vijf onderhanden zijnde RAAK-projecten zorgt dit ervoor dat behoorlijk wat van onze onderzoekscapaciteit voor RAAK-projecten ingezet is. In 2006 zijn we gestart met het eerste RAAK MKB project aquacultuur. Dit project heeft voor de HZ als een katalysator gewerkt waardoor we nu een behoorlijke kennis en expertise op het gebied van aquacultuur opgebouwd hebben en een erkende kennispartner op dit terrein zijn. De RAAK-projecten bieden de mogelijkheid om met geringe cofinanciering behoorlijke projecten uit te voeren. Door onze positie in de regionale samenleving hebben wij veel contacten met het bedrijfsleven waardoor de vraagarticulatie die zo belangrijk is bij RAAK-projecten goed tot stand komt. De HZ heeft intern de procedures en processen voor de aanvraag van subsidies gestroomlijnd door een goed werkend projectenbureau. Bovendien slagen we er steeds beter in het RAAK-onderzoek in het onderwijs in te bedden.

Onderzoekprogramma’s
Volgens de laatste evaluatie van de commissie Karssen is het van groot belang dat lectoraten een eigen langjarig onderzoeksprogramma ontwikkelen dat het accent legt op verdieping van kennis voor de professionele praktijk. Bij de HZ is het proces van formuleren van hogeschoolbrede onderzoeksprogramma’s een aantal jaren geleden ingezet en sinds begin van dit jaar is er overeenstemming over de thema’s en de invulling daarvan. De HZ kiest voor één duidelijk onderscheidend speerpunt en voor een beperkt aantal andere onderzoeksprogramma’s. Het onderscheidend speerpunt is water; de andere onderzoeksprogramma’s zijn wonen/zorg, werken, recreatie en energie. De onderzoeksprogramma’s zijn bedoeld als samenbindend voor de onderzoeksactiviteiten die bij de academies en de lectoraten plaatsvinden. Zij geven richting aan activiteiten zoals inhoud van subsidieaanvragen en onderwerpen voor promotieonderzoek.

‘De HZ kiest voor één duidelijk onderscheidend speerpunt en voor een beperkt aantal andere onderzoeksprogramma’s. Het onderscheidend speerpunt is water; de andere onderzoeksprogramma’s zijn wonen/zorg, werken, recreatie en energie.’

HZ Discovery
Om bekendheid te geven aan het onderzoek van de HZ is in 2007 het tijdschrift HZ Discovery geïntroduceerd dat viermaal per jaar verschijnt. In dit tijdschrift voor kennis, wetenschap en praktijkgericht onderzoek worden resultaten van onderzoek uit de onderzoeksprogramma’s door de onderzoekers beschreven in een populair wetenschappelijke vorm. In oktober verschijnt het vijfde nummer en gebleken is dat het tijdschrift zowel intern als extern gewaardeerd wordt. Medewerkers lezen verrast over het onderzoek van hun collega’s en worden zo hopelijk enthousiast over het doen van onderzoek. Externen reageren ook door bijvoorbeeld contact op te nemen met de schrijver van een artikel of door het verzoek om meerdere exemplaren.

‘Dichtgetimmerde programma’s en volgeplande docenten maken dat participeren in onderzoek vaak op de laatste plaats komt.’

Promoveren
Om de kwaliteit van de docentenstaf te vergroten heeft de HZ net zoals Hogeschool Utrecht een promotieregeling ingesteld. De regeling biedt HZ docenten de mogelijkheid om in vijf jaar tijd met een vrijstelling van gemiddeld twee dagen per week een promotieonderzoek uit te voeren. De promotieregeling moet bijdragen aan het behalen van de doelstelling dat 10 procent van alle docenten gepromoveerd is. Op dit moment is



het percentage gepromoveerden bij de HZ ongeveer 6 procent. Docenten die van de promotieregeling gebruik willen maken, moeten een goed onderbouwd voorstel inleveren waar onder andere de promotor, inpassing in één van de HZ onderzoeksprogramma’s en de planning beschreven staan. Het is verrassend om te merken dat sinds het bekend worden van de regeling al diverse docenten aangegeven hebben te willen promoveren. Sommigen kunnen al snel beginnen.

Community of Practice onderzoek
Hogescholen kennen geen onderzoekscultuur. De promotieregeling, HZ Discovery en de onderzoeksprogramma’s zijn bedoeld om zo’n cultuur te creëren. Om de docenten die aan het promoveren zijn, ondersteuning te bieden is bij de HZ de Community of Practice onderzoek (CoP onderzoek) in het leven geroepen. Van deze community maken zo’n 35 docenten deel uit (gepromoveerden, promovendi, aspirant promovendi en in onderzoek geïnteresseerde docenten); om de zes weken komen we tussen de middag bij elkaar, lunchen we en één van ons vertelt over zijn of haar onderzoek. De CoP biedt de mogelijkheid om in een vertrouwde omgeving over problemen die elke

promovendus tegenkomt te spreken en het gevoel te creëren dat men er niet alleen voor staat. De bijeenkomsten worden goed bezocht en zijn zeer inspirerend.

‘Sommige docenten zien het nut en de noodzaak niet in van onderzoek en doen dus geen enkele moeite om het in hun onderwijs te integreren.’

Conclusie
Ik hoop dat ik met deze voorbeelden duidelijk heb gemaakt dat Hogeschool Zeeland druk bezig is de omslag van onderwijsinstituut naar kennisinstituut te maken. Dat gaat niet van de ene op de ander dag. We worstelen hier nog behoorlijk mee, maar het ligt in de aard van de Zeeuwen om trots boven te komen. Luctor et Emergo!



'PAS NA HET EERSTE JAAR GING ER EEN KNOP BIJ ME OM EN BEN IK ALS EEN RAZENDE AAN DE SLAG GEGAAN.'

Jacob-Jan Esmeijer: 'Willen. Daar draait het om'

Op zijn achtentwintigste stond alumnus Jacob-Jan Esmeijer (36) voor de keuze. Carrière maken als communicatieadviseur of zijn crickethart volgen. Hij pakte zijn sporttas in en trok met het Nederlands cricketteam zes jaar lang de wijde wereld in. In 2001 kwalificeerde zijn team zich voor de Cricket World Cup 2003. Een laatbloeiër met een jongensdroom die uitkwam.

Was het een moeilijke keuze om de zekerheid van een baan op te geven voor iets tijdelijks?

'Nee, niet echt. Cricket betekent heel veel voor mij. Ik wist dat ik zo'n kans nooit meer zou krijgen. Mijn vader overleed toen hij 53 was. Hij had nog zoveel plannen, maar spaarde alles op voor later. Dat is nooit gekomen en dat is wrang. Ik heb geleerd te genieten van het moment. Ik pluk de dag. Al op mijn zevende nam ik mijn sport heel serieus. Vanaf mijn zeventiende speelde ik in het eerste team van Excelsior '20. Ik stond mezelf niet toe ook maar één training te missen. Ook niet toen ik in 1992 in Utrecht Communicatie ging studeren. Elke dinsdag en donderdag stapte ik om 17.19 uur op de trein naar Rotterdam om bij mijn club in Schiedam te trainen. Op zondag speelde ik competitie.'

Hoe ging het leren je af?

'Ik was geen echte studiebol. Ik wilde vooral iets praktisch studeren. Heao Communicatie leek me wel wat. Het eerste jaar verliep moeizaam. Ik voelde me niet echt thuis tussen mijn klasgenoten. Ik vond het schoolsysteem ook maar een kille bedoeling. Commerciële economie liet ik wel eens schieten. Dan sliep ik liever uit. Aan het eind van mijn eerste jaar had ik maar acht van de veertien vakken gehaald. Het zag er naar uit dat ik mijn propedeuse niet zou halen en dat ik mijn opleiding moest staken. Pas toen ging er een knop bij me om en ben ik als een razende aan de slag gegaan. Met succes. Na dat eerste jaar heb ik nooit meer een les verzuimd.'

Wat beweegt jou om te leren?

'Ik denk dat je bereid moet zijn om iets te leren. Willen. Daar draait het om. Dat geldt niet alleen op school, maar zeker ook bij een sporttraining. Niet tegenstribbelen als de trainer of docent een instructie geeft. Geen ge-ja-maar. Gewoon doen. Zó heb ik met cricket leren bowlen (aanlopen en werpen) en fielden (veldwerk). Zó ben ik de batter geworden die op mijn top draaide tijdens het kwalificatietoernooi voor het WK van 2003. Door hard trainen en discipline. Op de heao sprongen twee docenten eruit. Gerard Morsinkhof van onderzoekskunde en Jan Wijbenga van statistiek. Zij waren niet alleen bijzonder aardig, maar bezaten ook de gave om theorie tastbaar te maken door aansprekende voorbeelden te geven. Daar stak je écht wat van op. Voor zulke leermeesters ga je – bij wijze van spreken – door het vuur.'

Je bent communicatieadviseur en je schrijft boeken. Hoe ga je te werk?

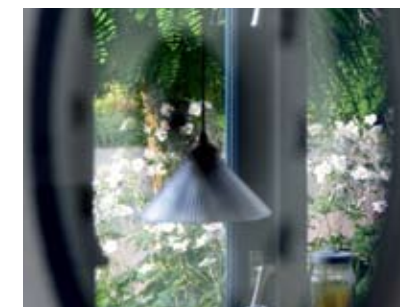
Ik probeer altijd de taal te spreken van degene voor wie ik schrijf. Door de enthousiaste wijze waarop ik dingen aanpak, krijg ik veel voor elkaar. Ik onderhoud onder andere de perscontacten voor diverse opdrachtgevers. Ook schreef ik stukjes voor het weekblad Cricket en ben ik mede-auteur van het boek 'Cricket onder de zeespiegel'. Ik ben een gevoelsmens, vertrouwd op mijn intuïtie. Ik heb een hekel aan ruzie. Soms zou ik wel wat harder mogen zijn en minder aanpassingsgedrag mogen vertonen. Ik ben iemand die snel klaar staat voor een ander en verwacht dat anderen dat ook voor mij doen. Daarin word ik nog wel eens teleurgesteld. Inmiddels besef ik dat mijn verwachtingen van anderen vaak te hooggespannen zijn... Ook daar ligt een mooi leerpunt voor mij.'

Hoe zie je je toekomst?

'Er zijn volop groeimogelijkheden bij mijn huidige werkgever, Euro RSCG Bikker in Rotterdam. Ik kan nog jaren vooruit in het communicatievak. Wat cricket betreft wil ik nog wel even blijven doorspelen. Maar niet lager dan het niveau dat ik nu speel. Daarom denk ik erover om mijn bakens geleidelijk aan te verzetten naar de golfsport. Ik voel daar een enorme passie en gedrevenheid voor. Ook hier geldt: wat ik doe, wil ik goed doen!'

12 'Hoorcolleges passen niet bij mij'

Onlangs zette Lex Hofstra na negen jaar een punt achter zijn loopbaan bij Hogeschool Utrecht. Ingrijpende veranderingen binnen de HU en de behoefte om te doen waar zijn kracht ligt, waren aanleiding voor zijn besluit. Een eenpitter die het best tot zijn recht komt als hij op kleine schaal anderen helpt bij hun persoonlijke ontwikkeling.



Dat hij ooit les zou geven stond voor Lex Hofstra al vroeg vast. Maar ook dat hij dat pas zou doen nadat hij zelf praktijkervaring had opgedaan. Na de Pabo besloot hij dan ook nog Bedrijfskunde en Bedrijfssociologie te gaan studeren. Ondertussen pakte hij alle mogelijke klusjes aan die op zijn pad kwamen: van bijbaantjes tot fulltime banen. Zo was hij onder andere postbode, journalist bij het Rotterdams Nieuwsblad, P&O-manager bij verzorgingsinstellingen en communicatie- en organisatieadviseur.

HU toen, HU nu

Toen Hofstra in 1999 als interim-docent op de FCJ begon, voelde hij zich er onmiddellijk helemaal thuis. 'Ik had het sterke gevoel in een warm nest te zijn beland. Er was veel aandacht voor persoonlijkheidsvorming binnen de lessen. En ook de praktijkcomponent op het hbo sprak me bijzonder aan.' De laatste jaren voelde Hofstra zich binnen de HU steeds minder op z'n plek. 'Met name de schaalvergroting binnen de HU is daar debet aan', licht Hofstra toe. 'Dat levert veel administratieve en organisatorische problemen op. Waar vroeger cijferlijsten probleemloos werden verwerkt, moet je nu enorm je best doen om ingevoerde cijfers weer boven water te krijgen. Verder was het vroeger geen enkel probleem om mijn werk als docent te combineren met mijn eigen bedrijfsactiviteiten als communicatie- en organisatieadviseur. Tegenwoordig verloopt

'In 1999 had ik het sterke gevoel in een warm nest te zijn beland'

de planning verre van soepel.' 'Er is een tendens om hbo-instellingen om te turnen tot mini-universiteiten', vervolgt Hofstra. 'Statistieken lijken belangrijker dan de poppetjes. Jammer, want de kracht van het hbo ligt toch juist in de sterk praktijkgerichte onderwijsaanpak.'

Het meest heeft Hofstra moeite met het toenemend aantal hoorcolleges. 'Een hoorcollege verzorgen voor meer dan vijftig studenten is zeer arbeidsintensief. Terwijl het leereffect niet meer dan twintig procent bedraagt. Ik werk veel liever met groepen van maximaal dertig deelnemers, waardoor je ook interactieve werkvormen kunt aanbieden. Je bent niet alleen veel beter in contact met elkaar, maar er is ook nog eens sprake van een verdubbeling van het leereffect!'

Van docent naar trainer/coach

Zo weinig Hofstra met klassikale hoorcolleges heeft, zo veel heeft hij met vakken op het gebied van persoonlijke begeleiding. 'Daar ligt mijn kracht', weet hij inmiddels. 'Begeleiding

'Ik krijg energie van begeleiding en intervisie van individuen.'

en intervisie van individuen en trainen van kleine groepen. Daar krijg ik energie van.'

Na een aantal lichamelijke signalen wist Hofstra wat hem te doen stond. Stoppen met lesgeven op de HU en zijn hart volgen. In 2006 schreef hij zich in voor een coachingsopleiding, tegelijkertijd bouwde hij een klein netwerk van opdrachtgevers op. Vanaf april volgend jaar wil Hofstra vanuit één locatie werken: een trainingsschip op de Duitse binnenwateren. Als schipperskind gaat hij terug naar zijn roots. In 2010 hoopt hij over z'n eigen trainingsschip te beschikken.

WWW.ALEXANDERCOMMUNICATIEORGANISATIE.NL

14 DAGBOEK VAN LECTOR MARIEKE SCHUURMANS

Aan Hogeschool Utrecht werken zo’n dertig lectoren, voltijd en deeltijd. Wat doet een lector zoal? Dr. Marieke Schuurmans hield een dagboek bij voor HU Magazine. Ze is verpleegkundige, onderzoeker en Lector Ouderen-zorg binnen het lectoraat Verpleegkundige en paramedische zorg voor mensen met chronische aandoeningen van de Faculteit Gezondheidszorg. Ze is getrouwd en moeder van een tweeling van vier jaar.



Vrijdag

Een inspirerende dag met het multidisciplinaire onderzoeksteam van een van onze grotere projecten, de zogeheten defence studie. ‘s Ochtends bespreken we de analyses van gegevens die verzameld zijn in drie ziekenhuizen bij ruim 600 acuut opgenomen ziekenhuispatiënten van 65 jaar en ouder. Jita Hoogerduijn, de betrokken promovendus en kenniskringlid, heeft hard gewerkt en er liggen mooie eerste resultaten. We zijn op zoek naar een methode om op basis van slechts enkele vragen te kunnen voorspellen welke patiënten functieverlies ontwikkelen als gevolg van een ziekenhuisopname. We hopen met specifieke interventies dit probleem, waar veel ouderen mee te maken krijgen, straks te kunnen voorkomen. De eerste stap is daarin het traceren van risicopatiënten. Jaren werk je aan zo’n onderzoek en als dan de fase van analyseren aanbreekt, wordt het echt leuk. Dit onderzoek voeren we uit met het UMC Utrecht, het AMC en het Spaarne ziekenhuis. Als lectoraat hebben we er ook nog een zogeheten learning community binnen een andere divisie van het UMC Utrecht aangekoppeld waar studenten en professionals samen werken aan directe verbeteringen in de zorg. ‘s Middags nemen we onze collega’s uit het onderzoeksteam mee voor een bezoek aan de professionals van de learning community. De prachtige digitale anamnese die studenten mede ontwikkeld hebben, wordt getoond evenals de daaraan gekoppelde interventiekit. We maken gezamenlijke plannen voor een website om de onderzoeksresultaten en de best practice producten samen breed toegankelijk te maken.

‘Pyamadag. In verpleeghuizen een term die staat voor slechte zorg, bij ons thuis een term die staat voor een heerlijke dag met zijn viertjes.’

Door de stromende regen op tijd naar huis met als doel om om 19.00 uur in de Stopera te zitten voor de opera ‘Die Frau ohne Schatten’ van Richard Strauss. Helaas zijn we te laat. Na de eerste pauze met sushi kunnen we onze plaatsen dan toch innemen. De opera is schitterend, een mooie start van het seizoen.

Zaterdag

Rustige start en met Jan en Eva naar gym. Even een uurtje verplicht nietsdoen en via de glazen ruit genieten van hun mooie koprolletjes en andere capriolen. De middag staat in het teken van wat huishoudelijke beslommeringen en, het is lekker weer, de speeltuin om de hoek. Rond borreltijd komen goede vrienden, met wie we de avond doorbrengen in een fijn restaurant. De gezamenlijke kinderschaar amuseert zich thuis prima in de veilige handen van onze steun en toeverlaat: oppasmoeder

15

Nienke. De heren staan toe dat de dames tussen de verschillende gangen de tijd nemen voor de ontwikkelingen in het vakgebied. Zonder dat hij zich ervan bewust is maakt de chef kok, die zich aan het eind van de avond aan onze tafel voervoegt, voor ons geestige statements over de wetenschappelijke wereld.

Zondag

Pyamadag. In verpleeghuizen een term die staat voor slechte zorg, bij ons thuis een term die staat voor een heerlijke dag met zijn viertjes. Eind van de dag nog even borrelen bij mijn broer. Zijn vrouw is geriater, dus ook altijd bezig met de zorg voor ouderen. Ik betrap mezelf erop dat zelfs in mijn sociale relaties mijn vak vaak onderwerp van gesprek is. Gelukkig zorgen Rolf en de kinderen ervoor dat er in mijn leven veel meer is dan mijn werk.

Maandag

Mooie start van de dag. Overleg met Harm Drost, de faculteitsdirecteur, mijn baas bij de HU. Onze overleggen inspireren me altijd. We praten over hoe de masteropleidingen meer kunnen gaan profiteren van het Kenniscentrum Innovatie in de zorgverlening, waar mijn lectoraat onderdeel van uitmaakt. College derdejaars. Ik laat me tegenwoordig inroosteren als gastdocent om ervoor te zorgen dat de studenten komen. Het werkt, een afgeladen volle zaal. Kennelijk stond op het rooster niet waar het gastcollege over ging want als ik begin hoor ik ‘alweer’. Volgens de studenten hebben ze de afgelopen jaren al veel geleerd over het delirium bij ouderen. Ik draai mijn college daarom om en bevraag hen. Als blijkt dat de kennis niet echt paraat is, vervolg ik mijn college. Achteraf hoor ik dat ze veel nieuwe dingen gehoord hebben. De voor mij vanzelfsprekende link tussen praktijk en onderzoek die in al mijn colleges terugkomt, blijkt voor hen toch echt nieuwe inzichten te brengen, gelukkig.

‘Jaren werk je aan zo’n onderzoek en als dan de fase van analyseren aanbreekt, wordt het echt leuk.’

Verder een echte maandag met veel afwisselende afspraken. Vooral begeleidingsafspraken met kenniskringleden over hun onderzoek. In deze gesprekken staan we ook altijd stil bij de studentenprojecten die onder hun begeleiding vallen. Voor mij is dat het mooie van mijn werk; steeds het samenbrengen van onderzoek, praktijk en onderwijs.

Dinsdag

Tussen alle afspraken door druk mail- en telefoonoverleg om de laatste puntjes op de i te zetten voor morgen. De stapels op

mijn bureau zijn hoog. Ondanks de uren lezen ‘s avonds lukt het niet altijd om alle stukken die om commentaar vragen, binnen een paar dagen daarvan te voorzien. De artikelen krijgen meestal voorrang, of ze nu van een student of promovendus zijn, of dat ik ze ter beoordeling aangeboden krijg van een tijdschrift. Op dit moment staart ruim 20 centimeter papier me aan. De voorbereidende stukken voor de visitatie Verplegings-wetenschap van de Universiteit van Antwerpen. Volgende week is het visitatiebezoek. Gezien mijn agenda van deze week, voorzie ik het komende weekend lezen. Deze dag twee keer heen en weer naar het UMC Utrecht voor overleggen. Niet erg, het is lekker weer. Op de faculteit hebben we overleg over een subsidieaanvraag; graag willen we nog een learning community starten in de thuiszorg. Docenten en onderzoekers gaan het plan verder uitwerken met de professionals. We zien mogelijkheden. Eind van de dag een vergadering van de adviescommissie Wetenschap van Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland (V&VN), onze beroepsvereniging. Het ziet er naar uit dat er weer een programma Verpleegkundig Onderzoek aankomt. Als commissie adviseren wij het bestuur hoe dat in te vullen.

‘Ruim 20 centimeter papier staart me aan om gelezen te worden.’

Woensdag

Een belangrijke dag. In opdracht van staatssecretaris Jet Bussemaker is dit voorjaar het Nationaal Programma Ouderen van start gegaan. Dit programma moet leiden tot concrete verbeteringen in de zorg voor ouderen met meerdere chronische aandoeningen. De basis van het programma is het opzetten van een regionaal netwerk van zorgaanbieders, welzijnsorganisaties, overheden, financiers en niet in de laatste plaats van ouderen zelf. Vanuit dit netwerk kunnen dan experimenten uitgewerkt worden die in aanmerking kunnen komen voor financiering. Het gaat om een groot programma waarin 80 miljoen voor de komende vier jaar weggezet wordt. Het programma is er gekomen mede op basis van een advies van de Gezondheidsraad. Omdat ik aan dit advies heb mee geschreven, ben ik gevraagd voor de Utrechtse regio het netwerk op te zetten en partijen te stimuleren tot innovatie. Een geweldige klus waarbij we vandaag de kick-off van het brede netwerk hebben. Oud Londen in Zeist, ruim 140 mensen, ouderen en professionals uit zorg- en welzijnsorganisaties, een boeiende en inspirerende middag. ‘s Avonds neem ik me voor om niet veel meer te doen, maar de middag heeft zoveel gedachten losgemaakt dat ik toch de pc aanklik om ze vast te leggen.

Donderdag

Verschillende afspraken maar gelukkig ook tijd om mail weg te werken. Met een volle agenda blijft dat soms een heikel punt. Graag zou ik een soort hygiënemaatregelen voorstellen om de dagelijkse mailvloed te verkleinen. In de zomer las ik daarover een zeer handzaam boekje met regels als ‘de mail is niet geschikt voor het oplossen van problemen’, ‘cc-en zonder opdracht is zinloos’, enzovoort. Lijkt me mooi als daar een HU-breed beleid voor geformuleerd zou worden. In deze mailopvoeding zouden zowel docenten, studenten als ondersteunende diensten betrokken moeten worden.

‘Ik laat me tegenwoordig inroosteren als gast-docent om ervoor te zorgen dat de studenten komen.’

Eind van de middag vergadering van de Raad van Toezicht van Stichting Woon Zorgcentra De Rijnhoven, waar ik lid van ben. Gezien de ontwikkelingen in de sector zijn dit pittige vergaderingen. De tijd waarin je op goede kwaliteit alleen de boel draaiende kon houden zijn voorbij. Financierings- en personele vraagstukken zijn de actualiteit. Het boeiende van deze vergaderingen is het samenspel tussen de verschillende raadsleden die, ieder vanuit een heel eigen achtergrond, met bijvoorbeeld functies in de bouwwereld of bij een multinational, tegen deze kwesties aankijken.

‘s Avonds realiseer ik me dat dit de laatste dag van het schrijven van dit dagboek is. Wat heb ik toch ontzettend leuk werk. Als kind wist ik al dat ik zuster wilde worden en daarna het ontwikkelingswerk in. Kan ik toch eigenlijk wel zeggen dat ik daar niet heel ver van af ben komen te zitten. Ik ben een verpleegkundige in hart en nieren, en de drive om goed te zorgen voor oude mensen probeer ik op allerlei plaatsen over te brengen vanuit mijn functie als lector. In Nederland is dat ontwikkelingswerk.

Onderzoek

Onderzoek verhoogt mijn mobiliteit (Fase 1 De stelling)

Docent Hendriks zit al lang bij mij op de kamer. Fijne collega. We zijn van dezelfde lichting en dat schept een band. Regelmatig lopen studenten onze kamer binnen, maar de laatste tijd bezoeken ook heren in pak onze werkplek. Wordt koffie geschonken in rode HU-bekers in plaats van in plastic en wordt geanimeerd over ons vak gesproken. Het onderwerp is mij echter vreemd. Dat stoort me in toenemende mate, omdat ik toch altijd ‘de meerdere’ was. Navraag leert dat Hendriks onderzoek doet. Het onderwerp: ‘In welke mate is veelvuldig beeldschermwerk van invloed op de werkbeleving bij call center-medewerkers.’ Tja.

Hoewel ik sceptisch blijf over de toepasbaarheid van zijn onderzoek, hebben wij de laatste weken een interessant meningsverschil. Ik dacht dat ik aan de winnende hand was, maar de cijfers die hij onlangs (11 uur ‘s avonds!) toestuurde waren ontluisterend. Veelvuldig beeldschermwerk schijnt volgens het aangehaalde onderzoek een positief effect te hebben op de werkbeleving, mist er genoeg pauze genomen wordt. Wellicht verrast de lezer dit standpunt ook.

Om me niet direct gewonnen te geven ben ik een middag in onze mediatheek gaan zoeken. Naast de bekende standaardwerken vond ik een gloednieuw werkje dat de zaak nuanceerde. De stand is nu 1-1!

Maar het is zeker geen rust. Onlangs schoof een van zijn ondersteunende studenten aan. Hij verraste ons beiden. Een gammele presentatie, maar met een aantal fantastische links. Wij zaten achter het beeldscherm gekluisterd. Ik moest rennen naar mijn les om nog op tijd te komen. Zo gaat het nu al enige tijd. Het onderzoek van Hendriks heeft ons te pakken gekregen. Regelmatig vergeet ik mijn werk. Net als vroeger fietsen we vaker samen op. Ik vind het zalig om weer diepgaand over mijn vak te praten. Het onderzoek is van groot belang voor mijn praktische werkbeleving als collega. (Fase 2 verzamelen)

Ik ben in beweging gekomen. Los van het rennen en fietsen ben ik door Hendriks weer eens in mijn vak gedoken en buiten de gebaande paden van het doceren en de algemene actualiteit terecht gekomen. (Fase 3 conclusie)

Ik ben er zeker van dat onderzoek in het hbo thuishoort. Hendriks is een van de betere docenten die ik ken. Een bevlogen man. Geeft met groot gemak les. Beetje traditie-neel maar weet studenten (en mij) te inspireren. Ben er zeker van dat zijn onderzoek een meerwaarde heeft, maar ben er ook zeker van dat als hij zo door gaat niet alleen ik van mijn plaats kom, maar ook zijn mobiliteit wel eens verstrekkende gevolgen kan hebben voor onze opleiding (fase 4 gevolgen voor de praktijk).



ERNST VAN DEN BOSCH IS ONDERWIJSADVISEUR BIJ DE FACULTEIT ECONOMIE EN MANAGEMENT.

Geen herfst- en voorjaarsvakantie voor HU-docent

Met ingang van dit studiejaar heeft Hogeschool Utrecht een nieuw onderwijsjaarrooster. De traditioneel onderwijsvrije zomer, gekoesterd door veel medewerkers, wordt een vijfde onderwijsblok. Ook vervallen de herfst- en voorjaarsvakantie. Voor HU-docenten betekent het nieuwe jaarrooster dat zij nu, net als het onderwijsbeheerspersoneel, buiten de vaste vakantieperioden vrij kunnen nemen. Bart Bierens de Haan, beleidsmedewerker, licht de veranderingen toe.

Was dit nieuwe onderwijsjaarrooster een wens van de HU-docenten?

'Aan de ene kant werd die 'lange vrije zomer' natuurlijk als onderdeel van de secundaire arbeidsvoorwaarden door veel docenten erg gewaardeerd. Aan de andere kant past het niet bij modern flexibel werkgeverschap dat de werkgever bepaalt wanneer je vakantie neemt. Daarom is in de CAO geregeld dat het mogelijk moet zijn om buiten de vakantieperiode vrij te nemen. Het nieuwe onderwijsjaarrooster maakt het voor docenten mogelijk om in de zomer andere relevante dingen voor de hogeschool te doen.

Wat kunnen zij gaan doen in de zomerperiode?

Het achterliggende doel van het nieuwe jaarrooster is om ruimte te scheppen voor het flexibeler benutten van mensen en middelen. Wat er in de zomerperiode zal worden aangeboden en aan wie, dat is

aan de faculteiten. Dit rooster schept de organisatorische randvoorwaarden. Het is niet de bedoeling dat er in de zomermaanden regulier onderwijs wordt aangeboden, maar je zou kunnen denken aan studenten die bepaalde modules willen herkansen, of aan onderwijs voor professionals. Of je gaat mee met een studiereis die is gekoppeld aan een minor. Er wordt in de zomer al lesgegeven aan buitenlandse studenten waarvoor allerlei sociale activiteiten worden georganiseerd; onze reguliere studenten en hun docenten zouden daarbij kunnen aanhaken. Dan worden de gebouwen ook beter benut. En zo zijn er meer mogelijkheden. We horen vaak dat er in die zomerperiode een leuke, aparte sfeer hangt binnen de hogeschool. Ik zou iedereen willen uitnodigen om na te denken over projecten die een meerwaarde kunnen hebben voor de hogeschool.

Veel docenten worden elk blok ingeroosterd. Hoe kunnen zij vrij nemen buiten de zomer om?

Het zal wennen zijn, en zeker in deze beginfase is het passen en meten. Maar het is zeker geen 'papieren recht'. Wel moeten docenten hun wensen bijtijds afstemmen met hun manager.

'Lesgeven is mijn core business'

Tobia Westra, docent bij de FMR, heeft al ervaring met werken in de zomer: zij verzorgde de summercourse Mediation.

Beviel het werken in de zomerperiode?

'Voor mij was het prettig: ik woon in Amsterdam en mijn kinderen hadden door de vakantiespreiding eerder vakantie. Ik heb kunnen regelen dat ik eerder vrij kreeg en eerder weer begon, voor die summercourse. Dat was dus handig en de cursus zelf was heel leuk, maar er zat ook een nadeel aan deze constructie. Ik heb mezelf die laatste

anderhalve week helemaal over de kop moeten werken, omdat het opstarten van het reguliere studiejaar ook in die periode valt. Die dubbele belasting was zwaar. Met het nieuwe rooster kan ik het me niet veroorloven om vrij te nemen in de herfstvakantie, terwijl mijn kinderen dan vrij hebben. Lesgeven is mijn core business, ik moet er zijn voor mijn studenten!

Het is heel inspirerend om les te geven in de zomerperiode. Je hebt heel andere studenten tegenover je: werkende professionals die in hun vakantie die cursus willen volgen. Maar we moesten grotendeels met externe docenten werken, want niemand van de HU wilde het doen.'

'Ik houd genoeg vakantie over'

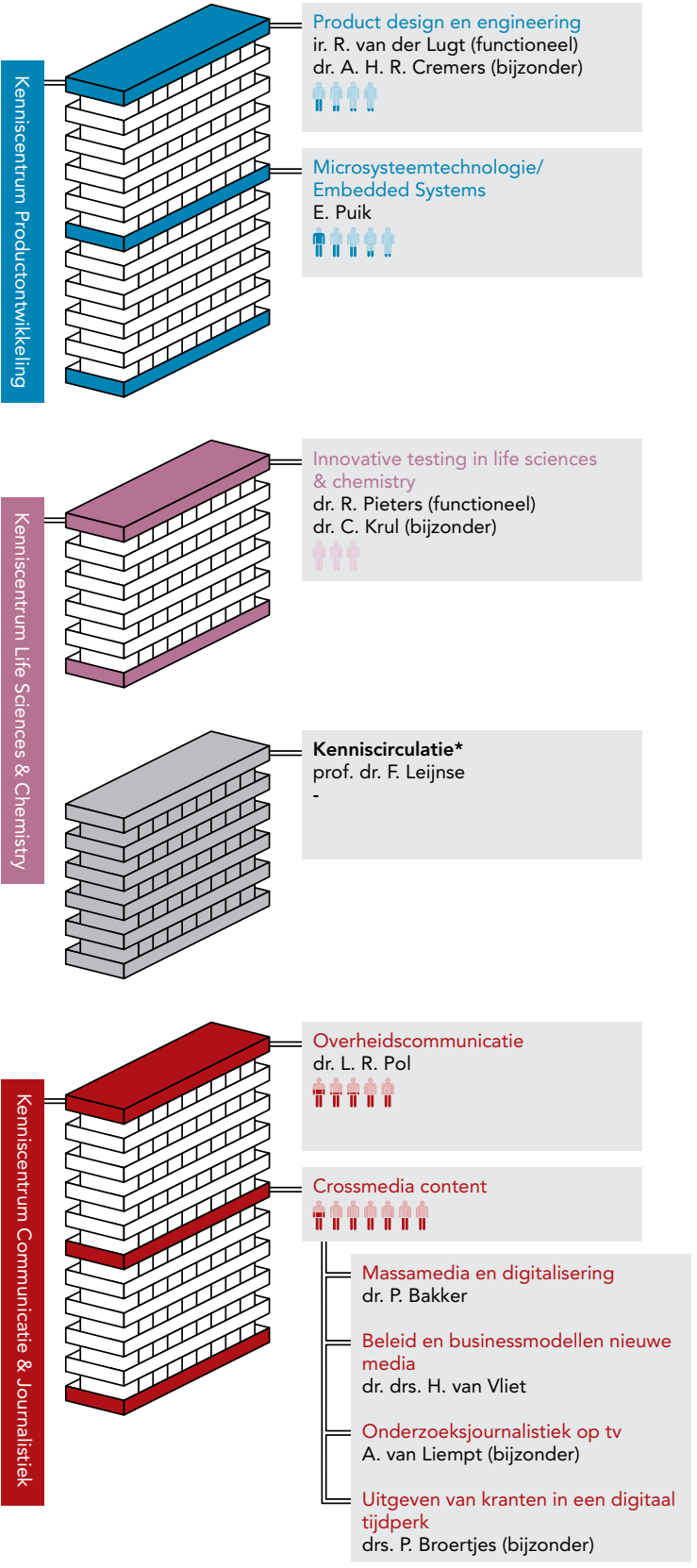
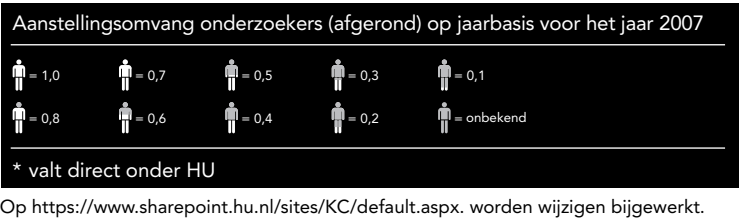
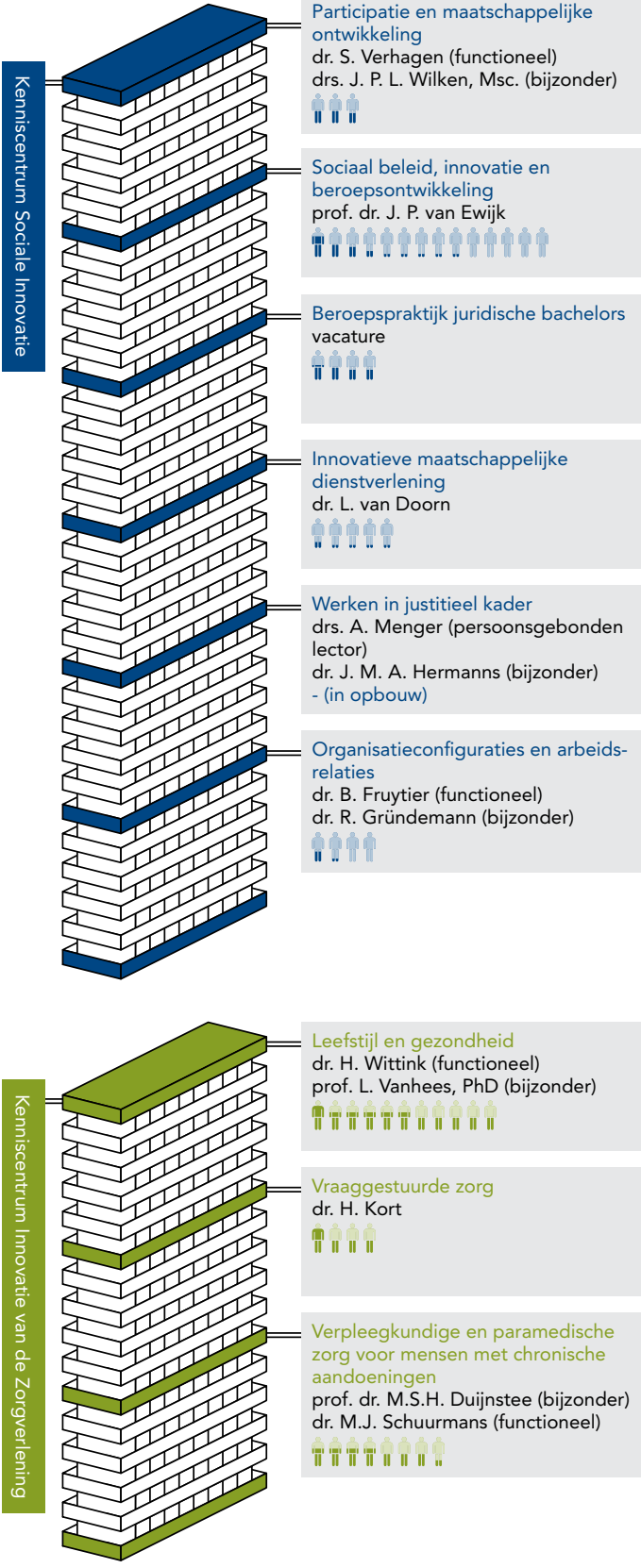
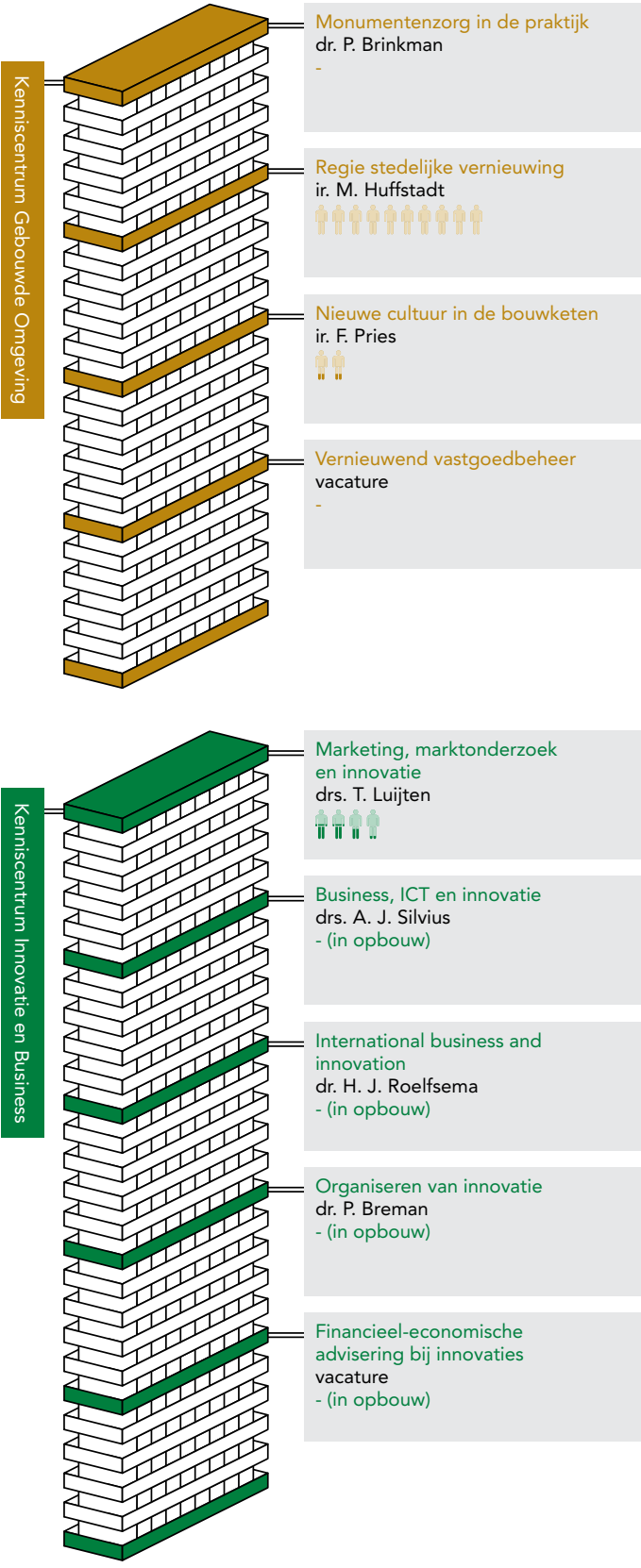
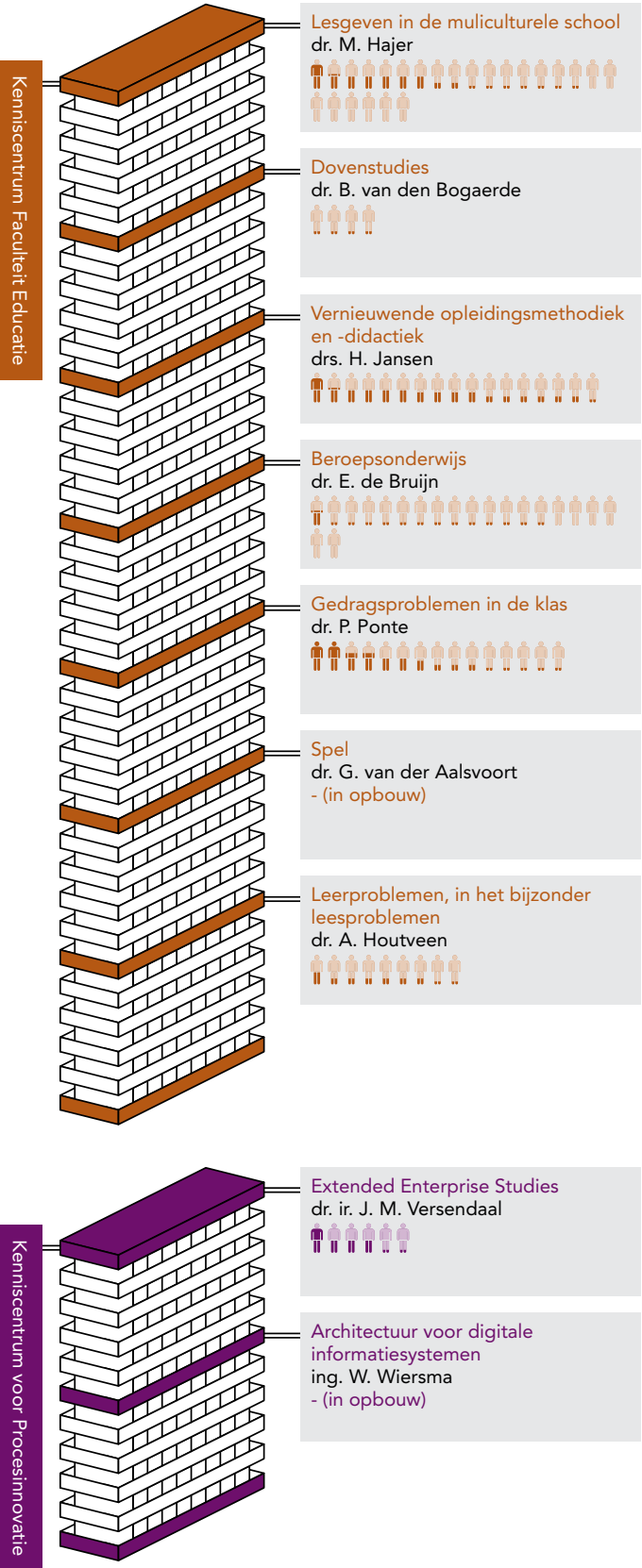
Johan Roeloffs, docent bij de FNT spijkt 's zomers al jaren de wiskundekennis van aankomende studenten bij. De lessen vallen gedeeltelijk in de vakantie.

Goed uitgerust?

'De scholieren krijgen zes weken lang les. Dan volgen vier lesvrije weken, en dan komen ze terug voor examentraining. Dat is pittig natuurlijk, maar tussendoor ben ik toch nog vier weken naar Turkije geweest. En in september heb ik het wat rustiger dan normaal, omdat ik in de zomer gewerkt heb. Ik vind die zomerlessen ontzettend leuk om te doen: die scholieren komen heel angstig binnen, en dan zie je ze opleven als ze het snappen. Dat is toch mooi? We zouden ons niet zo druk moeten maken om dit soort dingen. Laten we het eens over meer inhoudelijke dingen hebben. Nieuwe doelgroepen, nieuwe producten? Wat een onzin. We werken met jonge mensen die in de bloei van hun leven zijn. Die moeten in de zomer gewoon lekker met vakantie gaan.'



22 KENNISCENTRA EN LECTORATEN



Arjan Kroon: 'Het onderwijs heeft me gegrepen'

'Rond mijn veertigste dacht ik: is dit het nou? Niet dat het slecht ging. Integendeel. Ik had een succesvol eigen bedrijf en reisde de hele wereld rond als regisserend cameraman. Maar toen iemand vroeg of ik kon invallen als docent videoproductie, leek me dat een mooie kans om iets nieuws te proberen. En zo stond ik op een vrijdagmiddag ineens zonder enige onderwijservaring voor een klas studenten die al twee weken docentloos was. Ben er meteen maar hard op ingesprongen door boos te worden over hun afwachtende houding. Ik vond het vreemd dat een groep studenten in de hbo-bovenbouw gaat zitten niksen als er even geen docent is. Daarmee was de toon gezet. We zijn meteen flink aan het werk gegaan. Ik ben met een volle agenda gestopt met werken toen ik hier ging lesgeven. Later belden mijn opdrachtgevers nog op: "Zeg Arjan, wanneer is deze midlifecrisis voorbij en gaan we weer aan de slag?" Maar het onderwijs heeft me gegrepen. En door de studenten ben ik gemotiveerd geraakt om zelf ook weer in de studieboeken te duiken. Hun enthousiasme en frisheid is enorm stimulerend. Het is ook prachtig om een groep studenten in beweging te brengen met je eigen gedrevenheid. Ze geloven in me en geven me de ruimte om ze te enthousiasmeren. Dat is soms ook een beetje beangstigend. Er zijn momenten dat ik denk: ik roep dit nou wel allemaal, maar is dit de goede richting en kan ik dit wel aan?'

Goeroepraat

'Mijn huisarts zei eens: "Jij zou aan drie levens nog niet genoeg hebben." Dat klopt. Ik heb altijd meer ideeën dan tijd om ze uit te voeren. In Arno zie ik ook die gedrevenheid om ambities na te jagen. Hij heeft uitstraling, passie en een enorme inzet. Niet voor niks loopt hij nu zijn droomstage bij 3FM. Dat is hem niet komen aanwaaien. Maar al die inzet heeft wel een schaduwzijde: geen nee kunnen zeggen. Ik ben mezelf daarin ook vaak tegengekomen. Inmiddels heb ik een balans gevonden, denk ik. Maar familieleden die dit lezen, zullen ongetwijfeld lachend van de bank vallen. Ik denk trouwens niet dat je iemand kunt leren om nee te zeggen. Daar zul je zelf achter moeten komen. Het liefst nog voordat je een jaar met een burn-out thuiszit, natuurlijk. Zelfreflectie is daarom heel belangrijk. Anders loop je jezelf voorbij. Achter al mijn enthousiasme schuilt een diepgevoeld optimisme. Ik ben ervan overtuigd dat iemand binnen de grenzen van de haalbaarheid alles kan bereiken wat hij wil. Geluk kun je écht afdwingen. Door kennis te vergaren, vragen te stellen, net dat stapje extra te doen en altijd in jezelf te blijven geloven. Ja, het lijkt misschien goeroepraat. Maar ik heb in mijn leven gemerkt dat het zo werkt. En natuurlijk, ik heb het óók hartstikke moeilijk, soms. Maar dan ga ik even hardlopen door de polder – en ren ik alle zorgen van me af.'

Studenten krijgen voortdurend beoordelingen van hun docenten. Dat mag ook wel eens andersom. 'Hulde!' geeft studenten de kans hun favoriete docent een tien met een griffel te geven. In deze aflevering bewondert student Mediatechnologie Arno Wilkens (24) het enthousiasme van Arjan Kroon (45), docent Broadcast & Crossmedia.

Arno Wilkens: 'Compleet gestoord van zijn vak'

'Radio luisteren deed ik altijd al graag. Maar een carrière in die richting had ik niet voor ogen toen ik mezelf na het vwo aanmeldde voor de studie Informatica aan de universiteit. Daar merkte ik al snel dat het de verkeerde keus was geweest. Te veel theorie en wiskunde. Via een studiegenoot hoorde ik over Mediatechnologie aan de HU. Die studie is veel meer gericht op de praktijk. De overstap lag voor de hand, en ik heb er geen seconde spijt van gehad. In de eerste twee jaar leer je ongelooflijk veel: audio- en videobewerking, websites bouwen, Photoshopen, programmeren, 3D-projecten maken. Je wordt heel breed opgeleid. Als mediatechnoloog is het belangrijk om overal iets van te weten. Langzamerhand daalde mijn interesse in programmeren en bloeide mijn belangstelling voor radio en televisie op. In het

derde jaar wisselde ik mijn oriënterende stage in voor de mogelijkheid een eigen studievereniging op te richten. Dat was een grote en leerzame klus. Er kwam zoveel bij kijken dat het net een eigen bedrijf leek. Het jaar erna ontwikkelde ik samen met drie anderen een crossmediaal platform voor de faculteit Natuur en Techniek. Vooral de radiotak ervan loopt goed. De opzet ervan was een soort vervolg op een keuzesemester dat ik in het derde jaar had gevolgd: Broadcast & Crossmedia. Tijdens dat semester leerde ik Arjan Kroon kennen.'

Droomstage

'Arjan brengt een hoop ervaring en deskundigheid mee. Dat valt meteen op. En hij is heel erg enthousiast. Je kunt wel zeggen dat hij compleet gestoord is van zijn vak. Dat is mooi om te zien. Verder is hij een ontzettende ouwehoer, net als ik, en is hij altijd hard bezig. We maakten soms lange dagen als we met een project bezig waren. Van negen uur 's morgens

tot tien uur 's avonds was geen uitzondering. Hij introduceerde me ook bij de lokale omroep Maarssen, die hijzelf heeft opgericht. Ik heb daar veel radio-ervaring opgedaan. Als ik iets leuk vind, heb ik er geen moeite mee om hard en lang te werken. Wel moet ik oppassen dat ik daarin niet doorschiet. Gelukkig ben ik meestal in staat om tijdig te zeggen: morgen is er weer een dag. Wat ik na mijn studie wil gaan doen, weet ik nog niet. Er zijn zoveel mogelijkheden. Misschien ga ik nog verder studeren – of juist lesgeven. Tot nog toe is alles mooi op z'n plek gevallen. Daar heb ik natuurlijk hard aan gewerkt. En ik ben trots op hoe alles gelopen is. Het is een droom dat ik nu bij 3FM kan stage lopen. Ik werk daar aan een geweldig project: Serious Request 2008. Een groot crossmediaal evenement rond de kerstdagen. Mijn afstudeerproject houdt in dat ik zo veel mogelijk mensen interactief via Hyves aan Serious Request laat meedoen. En dat allemaal om geld op te halen voor het goede doel. Wat wil je nog meer?'



Lia van Doorn: 'Als je je kinderen 's avonds laat op straat laat spelen, verwaarloos je ze dan?'

HET HART MOET TERUG IN DE MAATSCHAPPELIJKE HULPVERLENING

Twee lectoren vertellen hoe ze daadwerkelijk vernieuwing in de praktijk willen bewerkstelligen. Lia van Doorn, lector Innovatieve Maatschappelijke Dienstverlening bij het kenniscentrum Sociale Innovatie en Frens Pries, lector Nieuwe Cultuur in de Bouwketen bij het kenniscentrum Gebouwde Omgeving.

Lia van Doorn doet onderzoek naar innovatie in de maatschappelijke dienstverlening, zoals maatschappelijk werkers, jeugdhulpverleners en sociaal juridische dienstverleners. Het gaat Van Doorn met name om sociale professionals die tijdens de uitvoering van hun werk direct met de cliënten in contact staan. Waarom is innovatie nodig? Lia van Doorn: 'De laatste jaren komen hulpverleners weer steeds vaker achter hun bureau vandaan om hulp achter de voordeur te bieden. Maar ze krijgen daarbij te maken met lastige groepen zoals zorgmijders, rand-groepjongeren, vereenzaamde ouderen en veelplegers.

'Als iemand de deur niet opendoet als je als hulpverlener langsgaat, hoe lang houdt je dan aan?'

Hulpverleners worstelen in die contacten vaak met allerlei dilemma's. Als iemand bijvoorbeeld de deur niet opendoet als je als hulpverlener langsgaat, hoe lang houdt je dan aan? In de multiculturele samenleving krijg je ook te maken met nieuwe vragen. Als je bijvoorbeeld je kinderen 's avonds laat op straat laat spelen, verwaarloos je ze dan? Of gaat het om een cultureel verschil en is het Noord-Europees om je kinderen vroeg naar bed te sturen? Dat zijn ethische dilemma's. De samenleving stuurt hulpverleners steeds vaker op pad om overlast tegen te gaan. Maar onduidelijk is hoever hun bemoeienis mag gaan. Hulpverleners hebben daarom veel behoefte aan methodische aangrijpingspunten over morele oordeelsvorming. Ik ga die in mijn lectoraat de komende jaren ontwikkelen.'

Het hart moet terug

Ethiek hoort toch een vanzelfsprekend onderdeel te zijn van opleiding en beroep? Lia van Doorn: 'Ja, zeker, maar de laatste decennia is ethiek steeds meer verdwenen uit het vak. De nadruk lag op technisch-instrumentele en organisatorische verbeteringen. Ethiek wordt als individuele verantwoordelijkheid gezien van hulpverleners. Maar de laatste jaren komt er steeds meer verzet tegen deze technocratisering en het productdenken in het zorg- en welzijnswerk. Want je kunt niet zonder moraliteit in de hulpverlening. Het hart van het vak, de eer en het geweten van sociale professionals, is in feite weggesneden uit het vak.' Van Doorns missie is dat hart weer terug te brengen. Ze is hard bezig binnen het maatschappelijk werk op instellingsniveau de discussie over ethiek weer op de agenda te krijgen. Het doel van haar lectoraat is om de moraliteit van professionals weer tot een onderdeel van het vak te maken.

Hoe komt het dat ethiek als onderwerp verdwenen is? 'Dat komt door de ontzuiling, door het wegvallen van collectieve normen en waarden en van gezagsdragers zoals pastoor, dominee of huisarts. En ook door de individualisering en de toename van de etnische en culturele diversiteit. Daardoor is steeds onduidelijker geworden welke waarden binnen het zorg- en welzijnswerk gelden. Omdat we er zo weinig raad mee weten, is het domein van de morele oordeelsvorming een heet hangijzer geworden waar vaak maar liever omheengepraat wordt,' zegt Van Doorn. 'In de opleidingen speelt hetzelfde. Binnen het hbo-onderwijs en op andere beroepsopleidingen zijn onderwerpen als sociaal recht, ethiek en normatieve professionaliteit ondergeschoven kindjes. Het is steeds minder duidelijk welke waarden en normen je moet nastreven. Er is behoefte aan een maatschappelijk debat daarover en aan een helder mandaat voor sociale professionals. Wat ik daarbij vooral wil is theoretische en praktische ondersteuning bieden aan de frontliniewerkers.'

Ze komen eraan!

Wat kunnen allochtonen bijdragen aan de discussie over moraliteit? 'Het maatschappelijk werk is nog erg wit en wil graag diverser samengestelde teams. Nou, binnen enkele jaren zal dat ook gebeuren, want er komt een grote nieuwe lichting



Frens Pries: 'Het is voor mij ondenkbaar dat de bouw niet verandert'

studenten van allochtone afkomst aan. Ze komen eraan, zeggen wij, want veel organisaties realiseren zich dat nog niet. Dat zal heel verrijkend zijn voor hulpverleningsinstellingen. Maar het zal ook leiden tot meer meningsverschillen en conflicten. Dat maakt de discussie over moraliteit urgent. De nieuwe Nederlanders hebben tools nodig voor de omgang met cliënten.

'Er komt een grote nieuwe lichting studenten van allochtone afkomst aan. Dat zal ook leiden tot meer meningsverschillen en conflicten. Dat maakt de discussie over moraliteit urgent.'

Waarden en normen van medewerkers zullen verder uit elkaar komen te liggen, dus wordt het steeds belangrijker om ethiek op instellingsniveau weer op de agenda te zetten. Gelukkig ziet het werkveld dat zelf ook in, dit lectoraat is een initiatief van het veld en wordt volledig gefinancierd door het Oranje Fonds en de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers. Het veld heeft grote behoefte aan een antwoord op ethische vragen. Door deze financiële inbedding en de vele intensieve contacten van ons lectoraat met het veld hoop ik dat we die beweging ook echt tot stand kunnen brengen.'

Cultuur in de bouw

In een heel ander werkveld is lector Frens Pries eveneens hard bezig de cultuur ter discussie te stellen: de bouwsector. 'Er gaat veel mis in de bouwsector door slechte samenwerking,' vertelt Pries. 'De faalkosten liggen ergens tussen de 10 en 20 procent, de productiviteit van bouwvakkers is echt te laag. Er zijn heel veel partijen betrokken: overheden, corporaties, ontwerpers, bouwers, projectontwikkelaars, toeleveranciers. Partijen hebben allerlei verkeerde beelden van elkaar. Ambtenaren zijn initiatiefloos, bouwers zijn niet te vertrouwen en architecten kunstenaars. In de bouwsector zitten partijen vast in hun eigen paradigma. De bouwsector is gefragmenteerd en betere samenwerking is echt hard nodig. Maar je kunt pas goed samenwerken als je elkaar vertrouwt. Je vertrouwt elkaar pas als je elkaar begrijpt en je begrijpt elkaar pas als je elkaar kent. Partijen moeten zich dus in elkaar verdiepen. We deden een onderzoek naar vertrouwen in de bouwsector. Hoe goed ken je anderen uit de bouwketen, was een van de vragen. Ze gaven zichzelf gemiddeld een dikke onvoldoende!'

'Je kunt pas goed samenwerken als je elkaar vertrouwt. Je vertrouwt elkaar pas als je elkaar begrijpt en je begrijpt elkaar pas als je elkaar kent.'

Samenwerken moet je leren

'Het gaat vaak mis vanwege slecht communiceren. Bijvoorbeeld de bouw van een ziekenhuis valt stukken duurder uit, aannemers krijgen ruzie met de opdrachtgever. Achteraf blijkt dat de

opdrachtgever best extra geld over had voor het project, maar er is gewoon niet goed overlegd. Die cultuur verander je niet via beleid en ook niet met een revolutie. Dat moet geleidelijk gaan in de praktijk. Bedrijven zien zelf ook in dat het anders moet, dus veel bedrijven doen mee. Ook geven we studenten inzicht in de heersende cultuur in de bouwsector, zodat ze zich ervan bewust zijn als ze eenmaal aan het werk zijn. En we leren ze vaardigheden als conflicthantering en onderhandelen, zodat ze op de werkvloer sterker in hun schoenen staan en het anders kunnen gaan doen.'

'Partijen hebben allerlei verkeerde beelden van elkaar. Ambtenaren zijn initiatiefloos, bouwers zijn niet te vertrouwen en architecten kunstenaars.'

Soft

'Cultuur is lastig bespreekbaar te maken binnen de bouwsector, het wordt soft gevonden,' zegt Pries. 'Het is niet meetbaar, dus het bestaat niet, is de achterliggende onbewuste denkwijze. Een paradigma houdt zichzelf in stand: als je erin past, oké, zo niet, dan word je ziek en verdwijnt je. 95 procent van de mensen in de bouw is technéut. Je maakt pas carrière als je je baas imiteert, want ander gedrag wordt niet getolereerd; dat heet kloongedrag. De bouw is nog steeds een blanke mannenwereld. Dat is zonde, want vrouwen heb je juist nodig om de cultuur te veranderen. Vooral waar het gaat om ingewikkelde projecten blijken de sociale vaardigheden van vrouwen van grote waarde. Maar de bouwsector ziet zelf ook in dat het veranderen van de cultuur nodig is om de komende jaren verder te kunnen, zoals klantgerichter en duurzamer werken. Meer samenwerking tussen partijen en minder strijd, dat is nodig om de bouwsector te vernieuwen.'

'Vooral waar het gaat om ingewikkelde projecten blijken de sociale vaardigheden van vrouwen van grote waarde.'

Denkt Pries de cultuuromslag echt te kunnen bereiken? 'Natuurlijk lukt dat! Het is voor mij ondenkbaar dat de bouw niet verandert. Er is geen sector zo creatief als juist die bouw. Maar het zal niet van vandaag op morgen gaan. Een mooi voorbeeld is het werken in teams. We weten in de bouw dat een goed team elk project aankan en dat een slecht team elk project zal verprutsen. Vroeger besteedden we daar eigenlijk geen aandacht aan. Nu wordt in 20 procent van de projecten een goede projectstartup gehouden met een beter werkend team als resultaat. Over vier jaar moet dat 70 tot 80 procent zijn.'

30 Duurzame samenwerking



Aleid Wolfsen, burgemeester van Utrecht, noemt de samenwerking tussen Econcern en de HU een lichtend voorbeeld.

Econcern en Hogeschool Utrecht (HU) hebben op 23 september onder het toezien oog van burgemeester Wolfsen een intentieverklaring ondertekend voor een structurele samenwerking op het gebied van de duurzame energievoorziening. Het duurzame energiebedrijf Econcern en Hogeschool Utrecht gaan de samenwerking aan om Utrechtse studenten diepgaander kennis te laten maken met de mogelijkheden van een duurzame energievoorziening voor iedereen.

Ad van Wijk, voorzitter Raad van Bestuur Econcern, geeft aan dat het bedrijf samenwerking met de hogeschool ziet als opmaat voor een volledige bachelor opleiding ‘duurzame energie’: ‘Een dergelijke opleiding ontbreekt nog, terwijl een duurzame energievoorziening toch echt steeds harder nodig is.’ Econcern is een bedrijf met Utrechtse wortels en tevens en van de snelst groeiende bedrijven van Nederland met een omzet dit jaar van een half miljard euro.

HU CvB-voorzitter Geri Bonhof: ‘Wij zoeken als hogeschool continu naar structurele samenwerking met topbedrijven uit de regio. De uitwisseling van kennis en expertise is van groot belang voor zowel het onderwijs als het bedrijfsleven.’ De HU en Econcern werken al aan concrete projecten zoals energieleverende woningen, lichttegels op zonne-energie en een windmolenpark in Zuid-Afrika. Bonhof: ‘In onze missie staat dat we de ‘duurzame samenleving’ nastreven als hogeschool. Maar het zijn juist studenten met hun maatschappelijk engagement die ons wat dat betreft bij de les houden.’

Burgemeester van Utrecht, Aleid Wolfsen, was aanwezig bij de ondertekening en roemde het feit dat Utrecht zich op deze manier als kennisstad profileert: ‘Ik zou bijna zeggen: een lichtend voorbeeld – natuurlijk wel op duurzame energie – van innovatieve samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Zo ontwikkel je het talent en de kennis in de stad optimaal.’ De burgemeester gaf symbolisch het startsein voor de samenwerking door een lichttegel te activeren. De tegel die op zonne-energie werkt is een van de eerste gezamenlijke projecten van Econcern en de HU.

KOERS 2012 OVER KENNISSAMENLEVING

De kennissamenleving biedt een nieuw perspectief op kennis en kennisgebruik. Kennis is geen statisch gegeven, maar ontwikkelt zich voortdurend. Het systematisch kunnen bijstellen en vernieuwen van kennis is daarom heel belangrijk. Daarvoor is ook een andere professionele houding nodig: nieuwsgierigheid, creativiteit, kritisch denken en zelfstandig positie innemen en verdedigen. Studenten die de opleiding verlaten, hebben die houding nodig om mee te kunnen werken aan de innovatie van de beroepspraktijk.

Enkele publicaties van lectoraten uit 2007



HET VOLGENDE NUMMER HEEFT ALS THEMA

ALL I WANT FOR X-MAS

EN VERSCHIJNT IN

DECEMBER

