

Marc van der Meer: Stagenda, de wond in de ogen kijken

Het leren van authentieke beroepstaken is hét onderscheidende kenmerk van beroepsonderwijs. Iedere stage moet een klein beetje pijn doen, dan wordt het een uitdagende en fysiek doorleefde leerervaring.

Bij de eerste oriëntatiestages van de meeste zorg- en welzijnsopleidingen kijken studenten de 'open wond' van hulpbehoevende patiënten voor het eerst recht in de ogen. Later oefenen ze werkrouines die ze alleen door ogenschijnlijk eindeloze herhaling onder de knie krijgen. Om tenslotte theorie en praktijk samen te brengen in een afstudeerproject. Dit alles georganiseerd in blokken of een lint van door het curriculum geweven werkervaringen.

Deze uitwisseling tussen beroepsonderwijs en werkveld heeft lange historische wortels, denk aan de vroegere in-service opleidingen. Door de mbo- en hbo-vorming is de scheiding tussen school en werkveld relatief groot geworden. Het inzicht groeit dat door meer nabijheid veel meer bereikt kan worden in antwoord op de personeelstekorten.

Niet alleen moeten vacatures vervuld worden, ook is sprake van omvangrijke capaciteitsproblemen door ziekteverzuim en het verloop van personeel, waardoor de tijd om te begeleiden ontbreekt. Met name de uitval van jonge werkenden tijdens de studie of snel na indiensttreding roept de vraag op of de verhouding tussen sturing en ondersteuning goed is geregeld en de verhouding tussen belasting en belastbaarheid wel voldoende in balans zijn.

Leiderschap

Precies hier zit een belangrijke sleutel om de relatie tussen beroepsopleidingen en arbeidsmarkt beter te begrijpen. Hoe kunnen we bevorderen dat jonge professionals zich zelfstandig kunnen redden in het werk en dus niet uitvallen? Onlangs stond in Trouw een bijdrage over de emancipatie van verzorgenden en verpleegkundigen. Kernvraag was hoe zij hun leiderschap op de werkvloer kunnen vormgeven en daarmee de kwaliteit van hun werk kunnen verbeteren.

Het antwoord luidt dat jonge onervaren krachten bij het opdoen van expertise ondersteuning krijgen door ervaren werkenden. Terwijl volwassen beroepsbeoefenaars door taakverrijking nieuwe rollen kunnen vervullen. Hersey en Blanchard spreken over de 'Levenscyclus theorie van leiderschap' op het werk (Training and Development Journal, 1969). Werkenden moeten situationeel leiderschap tonen en steeds meer professionele ruimte laten om assistenten in opleiding werkzaamheden zelfstandig te laten uitvoeren.

Studenten en werkenden ontwikkelen aldus nieuwe competenties door te werken, te leren en te innoveren. Ze handelen dus, ze creëren iets. En denken daar ook over na, ze reflecteren. Is de verzorging adequaat, lekt de wond niet? Ook in de leertaken zijn er in diverse dimensies: Hadden we dit kunnen voorkomen? Hoe kan ik me verder ontwikkelen? En op welke wijze draag ik bij aan het 'waarom' van onze organisatie?

Stagenda

Gelukkig kan iedere zorgopleiding met een enkel telefoontje direct 80% van de zorginstellingen in de omgeving

om de tafel krijgen om afspraken te maken. Opvallend is dat de stageproblematiek onderbelicht blijft in alle beleidsdocumenten. Bij een recente verkenning van de sociale partners in de zorg waren er allerlei beschouwingen over de kwantitatieve inzet van studenten bij zorginstellingen, maar bleef het kwalitatieve vraagstuk onderbelicht. In de recente, door 30 organisaties ondertekende, 88 pagina's lange Human Capital Transitieagenda Gezondheid en Zorg van Life Sciences & Health komt het woord beroepspraktijkvorming of werkplekleren echter niet voor. Begeleiding van studenten wordt slechts in drie keer in een bijzin als randvoorwaarde genoemd. De letters 'stage' keren vooral terug als verbasterd acroniem in toekomstagenda. Hoog tijd om de toegezegde 63 miljoen van de vorige Prinsjesdag voor 'vernieuwende vormen van stagebegeleiding' in een samenhangend plan voor de werkvloer te verzilveren.

Verantwoordelijkheid

Zeker, er zijn matchingsprogramma's, bijvoorbeeld bij het Stagebureau van Leernetwerk ZON dat de coördinatie van stages voor niveau 2, 3, 4 en 6 ondersteunt. Doelstelling is vraag en aanbod te optimaliseren: inventariseren, verdeling van het aanbod, matchen en stage-uitvoering. Dat bevordert de allocatie.

Maar wat als er geen capaciteit is om stagiaire te begeleiden? Deze dagen sprak ik een opleiding voor doktersassistenten, die hun instroom beperkt houden door het ontbreken van stageplaatsen, terwijl het werkveld grote tekorten heeft. In Amsterdam is het Slotervaartziekenhuis inmiddels omgebouwd tot een simultane werkomgeving, terwijl in zorgcentra wordt geëxperimenteerd met groepsbegeleiding van jonge studenten.

Het werken met echte patiënten is voor studenten immers ontstellend spannend. Aanvankelijk weten zij zich gesteund, er zijn letterlijk handen die hen dragen en ogen die waarnemen. Moeilijker wordt het bij voor het eerst zelfstandig werken. Dat roept existentiële vragen op: kan ik het wel? Wil ik de verantwoordelijkheid dragen? Ben ik echt wel geschikt? Een principe dat evenzeer geldt voor een beginnende mbo-3 student als een aankomende arts-assistent, die voor het eerst de wond in de ogen kijken.

Marc van der Meer is ambassadeur voor het Actie Leer Netwerk thema Leven Lang Ontwikkelen. Daarnaast promoveerde hij in de sociale wetenschappen in Amsterdam. Van 2009 tot 2014 was hij directeur van het Landelijk Expertisecentrum Beroepsonderwijs. Hij is voorzitter van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidsverhoudingen en bijzonder hoogleraar onderwijsarbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg. Sinds 2016 is hij lid van de SER in Noord-Brabant.