

PI4



Hoe fit is de Hanze?

 Hanze Hogeschool
Groningen
University of Applied Sciences

1
'22-'23

De hub is een innige samenwerking tussen onderwijs, overheid en bedrijfsleven. Of en hoe zo'n hub in de praktijk werkt, bleef lang onderbelicht. Jeltje Talen bracht daar verandering in.

'Door de automatisering en de digitalisering volgen de veranderingen in de economie elkaar in hoog tempo op', zegt dr. Jeltje Talen. 'Om werkgelegenheid en welvaart te behouden, moet je voortdurend kennis en vaardigheden ontwikkelen.'

Dat kun je doen door de partijen samen te brengen in een hub (letterlijk: knooppunt). Op 1 juli promoveerde Talen op een proefschrift over deze samenwerkingsvorm aan de Tilburg University. 'Een triple helix noemen we dat: een samenwerking tussen overheden, onderwijs en bedrijfsleven. Er zijn genoeg voorbeelden van studentenprojecten die hebben geleid tot productinnovatie, afzet- en omzetgroei en vervolgens tot meer werkgelegenheid. De triple-helix-samenwerking kan dus zeker effectief zijn.' Maar het starten van een hub is volgens Talen geen toverformule voor economisch succes. Lang niet elk initiatief mondt uit in een Brainport Eindhoven (één van de grootste en meest succesvolle Nederlandse hubs). En ook lang niet elke hub slaagt erin om na een gesubsidieerde startperiode zelf

de broek op te houden.

Ruim vijf jaar onderzocht de onderzoekster van het Marian van Os Centre of Expertise Ondernemen hoe regionale overheden, onderwijs en bedrijven met elkaar samenwerken in de Health Hub Roden. Centraal stond de vraag hoe en in hoeverre deze samenwerking bijdraagt aan de werkgelegenheid en arbeidsparticipatie in de regio. 'Er is veel bereikt door de krachten van verschillende disciplines te bundelen. Bij zorgtechnologie praat je niet alleen over producten. Je moet ze ook aan de man brengen en innovaties moet je juridisch goed beschermen. En wanneer je aan de weg wilt blijven timmeren, heb je goed opgeleide mensen nodig.'

De Health Hub Roden werd in 2015 opgezet om de werkgelegenheid die na de sluiting van Cordis in Roden verloren ging, weer terug te halen. De fabrikant van medische instrumenten sloot in 2008 de deuren omdat de vestiging in Roden onvoldoende winst maakte. Er gingen 800 arbeidsplaatsen verloren.

Uit Talens onderzoek blijkt dat de samenwerking in de Health Hub in een aantal gevallen leidde tot meer omzet en meer arbeidsplaatsen. Verder zorgt het delen van kennis en ervaring in projecten dat bedrijven de vaardigheden van hun personeel kunnen vergroten. 'Dat is goed voor de innovatiecapaciteit en het concurrentievermogen', zegt Talen.

De hub stimuleert de arbeidsparticipatie in de regio. Zo zijn er werkervaringsplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Talen benadrukt dat niet alleen de economische opbrengst belangrijk is, maar ook de bijdrage die een hub levert aan de brede welvaart. 'Brede welvaart is de mogelijkheid om een leven te leiden dat mensen waarderen. Dan gaat het bijvoorbeeld om een prettige en duurzame leefomgeving en om goede opleidingen.'

Talen heeft natuurlijk ook adviezen voor instanties en bedrijven die een hub willen opzetten. 'Je moet samen een langetermijn-agenda vaststellen', zegt ze. 'Waar willen we naartoe? Wat willen we bereiken? Daarnaast is het belangrijk om de opleidingsbehoeften van de bedrijven in kaart te brengen. Daarmee kun je een gericht scholingsaanbod ontwikkelen.'

Of een hub een eigen onderkomen moet hebben, is voor Talen geen uitgemaakte zaak. 'In coronatijd hebben we gemerkt dat we online goed contact kunnen houden. Maar na de pandemie waren veel partijen blij dat ze elkaar weer op locatie konden treffen. Dus die eigen plek is volgens mij wel bijna een voorwaarde voor succesvolle samenwerking. Veel hubs zijn inspirerende plekken, om samen te werken en om nieuwe ideeën op te doen.'

Inmiddels kloppen hubs regelmatig bij Talen aan voor advies. 'Ik vind dat erg leuk, die interactie met het werkveld.'



4 AMBITIE 0

Ambitie 0 is niet hetzelfde als nul ambitie. Maar wat is Ambitie 0 eigenlijk en wat merken Hanzemedewerkers ervan?



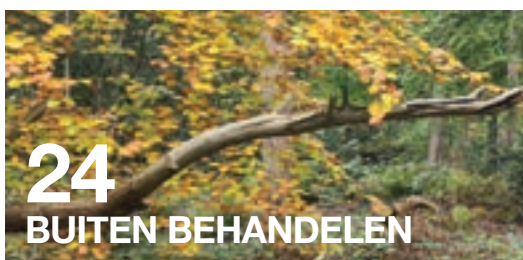
14 INCLUSIEF EN DIVERS

Het onderzoek naar Diversiteit & Inclusie werd vakkundig verknald. Desondanks kwam er interessante informatie uit naar voren.



22 NIET IN MINEUR

Gaat het echt zo slecht met het muziekonderwijs in het Noorden? Nee hoor, zegt drumdocent Imre Kruis, en hij kan het weten.



24 BUITEN BEHANDELEN

Mensen met mentale problemen hebben baat bij buitenlucht. Emma Toussaint stuurt álle bewoners van Dennenoord het bos in.



26 SPOORLOOS OP DE HANZE

Annelie Vander Noord zocht lang naar haar Marokkaanse moeder. Over die speurtocht schreef ze het boek *Zij die mij droeg*.

pl.hanze is het personeelsblad van de Hanzehogeschool Groningen en wordt gemaakt door het stafbureau Marketing & Communicatie

hoofdredactie / coördinatie / teksten
Chris Wind

eindredactie / teksten
Boudewijn Otten
teksten

Henk Dilling, Loes Vader, Luuk Steemers,
Manon Dillen, Rob van der Wal,
Willem van Reijendam

vormgeving / art direction
Jean-Maxim van Dijk
fotografie

Harjan Offereins, Luuk Steemers,
Pepijn van den Broeke, Rick van Houten

illustraties
Eveline Schram, Stephanie Stamenova, XF&M
drukwerk

Grafische Industrie De Marne
vragen, opmerkingen, suggesties
pl.hanze@org.hanze.nl

*niets van deze uitgave mag worden overgenomen,
vermenigvuldigd of gereproduceerd zonder schriftelijke
toestemming van het stafbureau Marketing & Communicatie
van de Hanzehogeschool Groningen en/of andere
auteursrechthebbenden*

- 2 HANZE ONDERZOEKT
- 8 WAAR ROOK IS... ZIJN ROKERS
- 12 PORTRET VAN EEN LECTORAAT
- 16 DIVERSITY OFFICERS
- 18 HULP VOOR STUDENT-MANTELZORGERS
- 20 PAPA ACHTER TRALIES IN VEENHUIZEN
- 26 WIE COACHT DE COACH?
- 30 HANZE IN BEELD & COLUMN
- 31 DE PASSIE VAN...
- 32 NICE JOB!

An illustration featuring a woman in a white tank top and red skirt sitting on a thick orange beam. Below her, a man in a white tank top and red shorts is climbing the same beam, using dark blue rocks as handholds. The background is a light beige color with faint, stylized outlines of tables and chairs in shades of blue and green. The overall style is modern and graphic.

HOE STAAT HET MET AMBITIE 0?

Ambitie 0 is niet hetzelfde als nul ambitie. Het kost ook nog een lieve cent, 13 miljoen euro. Wat is Ambitie 0 en wat merken Hanzemedewerkers ervan?





Ambitie 0, dat klinkt niet al te gewaagd. Toch geeft het goed weer wat het College van de Bestuur van de Hanzehogeschool wil uitdragen. Ambitie 0: voordat we gaan rennen, eerst maar eens vaste voet onder de grond krijgen. Het College zet in studiejaar 2022-2023 de eerste stappen om van de Hanze een *fitte* organisatie te maken. En dat woordje *fit* mogen we ook begrijpen in z'n Engelstalige betekenis: goed toegerust, geschikt voor het vervullen van de taken waarvoor de organisatie staat. Het College van Bestuur, de Medezeggenschapsraad (HMR) en het Hanze Management Team (het in januari ingestelde overlegorgaan van *deans* en directeuren) staken de afgelopen jaren regelmatig de koppen bij elkaar om zich te bezinnen op de toekomst.

HET KIND MET HET BADWATER

Natuurlijk dachten de beleidsbepalers al langer na over de Hanze-koers, maar in hun overwegingen konden ze onmogelijk voorbijgaan aan de gevolgen van de coronapandemie. Het normale leven was gedurende twee jaar danig verstoord door allerlei vrijheidsbeperkende maatregelen (zoals *lockdowns*). Zo waren er twee jaargangen studenten die het hoger beroepsonderwijs alleen kenden van hun beeldscherm. Nadat de maatregelen waren opgeheven was een ritje naar de Hanzegebouwen voor hen verre van vanzelfsprekend. Medewerkers hadden zich het zogeheten *thuiswerken* eigen moeten maken, waarbij docenten een manier moesten vinden om onderwijs-op-afstand te geven. Om na zo'n periode weer als vanouds aan de slag te gaan... nee, dat zou niet verstandig zijn, oordeelden de mensen die het op de Hanze voor het zeggen hebben. En ze wilden ook niet het kind met het badwater weggooien: er waren tijdens de coronapandemie ervaringen opgedaan met andere manieren van werken die goed bevielen. Er zijn genoeg medewerkers die dolgraag thuiswerken, en genoeg personeelsleden die tuk zijn op het vergaderen op afstand. Ambitie 0 dus, eerst maar eens de basis op orde krijgen.

DAKPANCONSTRUCTIES

Dat kost een lieve cent. In de tabellen van het Hanze Jaarplan staat het keurig opgeteld: 12,965 miljoen euro. Of, zoals het in de lopende tekst van het Jaarplan staat, om en nabij de 13 meuro.

Vierenhalf van die dertien miljoen lag nog op de plank, dat is het nog niet uitgegeven Hanzebudget voor de uitvoering van het Nationaal Programma Onderwijs. Dat programma zette het ministerie van Onderwijs begin 2021 op om de negatieve gevolgen van de pandemie op te vangen. De Hanze wil deze vierehalf miljoen vooral gebruiken voor de scholing van het personeel (voor 'professionalisering, *digitale fitheid* en herstel van medewerkers'). Meer dan 2,3 miljoen euro steekt de Hanze in zogeheten *dakpanconstructies*. Dat zijn allerlei maatregelen die inspelen op demografische ontwikkelingen. Organisatie-onderdelen met personeelsleden die de pensioengerechtigde leeftijd naderen, krijgen de financiële ruimte om medewerkers in dienst te nemen die de aanstaande pensionado's op termijn kunnen vervangen. Die nieuw geworven medewerkers hoeven ze niet meteen in te zetten op de taken van degenen die ze over een paar jaar zullen opvolgen. Nee, ze kunnen ook aan de slag gaan met andere werkzaamheden, zoals het geven van 'een impuls op de strategische ambities'. In de woorden van het Jaarplan geeft dat 'de organisatie extra ruimte en draagt daarmee bij aan de fitheid van de organisatie'. Om die dakpan-nieuwelingen te werven tast de Hanze ook in de buidel (79.000 euro voor *recruitment*).

BONTE MENGELING VAN MAATREGELEN

Nieuwelingen op de Hanze krijgen sowieso de mogelijkheid om te acclimatiseren. Zo kunnen startende docenten rekenen op méér inwerktijd dan vroeger. Dat kost de Hanze maar liefst 647.000 euro. Bijna twee miljoen trekt de Hanze uit voor het intensiveren van de studentbegeleiding. Daarmee gaat een wens van de HMR en studentenbelangenorganisaties in



vervulling. Als laatste prijkt op de lijst een reservering van dik 3 miljoen (3.362.000 om precies te zijn) die zal worden besteed aan 'fitheid organisatie'. Hieronder vallen 'investeringen in IT-aanpassingen ten behoeve van flexibilisering, de verandering van bedrijfsvoeringsprocessen en strategische projecten'.

Het is een bonte mengeling van maatregelen die de hogeschool haar medewerkers voorschotelt. Bij sommige van die maatregelen vergt het enig denkwerk om het verband met de fitheid van de organisatie te leggen. Zo moeten de IT-voorzieningen op orde zijn, maar Ambitie 0 of geen Ambitie 0, investeringen daarin zijn natuurlijk altijd nodig.

Ambitie 0 omvat meer dan een simpele pas op de plaats na twee moeilijke coronajaren. Het Jaarplan windt er geen doekjes om: Ambitie 0 is 'geen kortdurende hersteloperatie'. De verwezenlijking zal de Hanze nog enige jaren bezighouden. Want die 'vraagt op onderdelen om een diepgaandere verandering van cultuur, werkwijze en patronen in de interne organisatie'. En dat klinkt toch wel weer... ambitieus.

Ambitie 0 op de agenda

De Hanze is druk in de weer met de praktische voorzieningen die bijdragen aan de verwezenlijking van Ambitie 0 (denk aan de verstrekking van laptops en de inrichting van overlegruimtes en stiltewerkplekken).

Stafbureau Human Resources is dit studiejaar begonnen met de organisatie-vraagstukken die de Hanze onder Ambitie 0 schaarst (programmamanager is Marieke Klaaysen). Die inspanningen zullen inzichten opleveren voor de aanpak van kwesties als werkdruk, taakbelasting, leidinggeven en besluitvorming.


Hanze rookvrij.

Ook
hier dus
niet
roken.



 Hanze Hogeschool
Groningen
University of Applied Sciences

share your talent.
move the world.

A photograph of two people sitting on a black metal bench outdoors. The person on the left is wearing a dark jacket, a black beanie, and a white beard, and is smoking a cigarette. The person on the right is wearing a dark puffer jacket and blue jeans. They are sitting in front of a modern building with large windows and a tree. The ground is paved with grey bricks.

Dat je in de buurt van de Hanze
niet mag roken, weet iedereen.
Het is ook al twee jaar in de ban.
Toch roken rokers gewoon door.
Nou ja, gewoon?

WAAR ROOK IS, ZIJN ROKERS

‘Kijk!’ Henk Walters, medewerker van het Servicepunt van Academie Minerva, wijst naar de regenput voor de gevel van Pizzeria Di Stefano, op een metertje of tien afstand van de kunstacademie. ‘Vanaf hier zou je een cirkel kunnen trekken, een boog om het rookvrije gebied te markeren. Er lag zelfs al een ontwerp, maar de gemeente wilde er niet aan. Jammer.’ Nu is de grens voor de rookvrije zone van Minerva een denkbeeldige rechte lijn, op drie ferme stappen afstand van de automatische deuren. Precies op die lijn trapt een studente haar bijna opgerookte sigaret uit. ‘Da’s toeval’, zegt ze, ‘ik weet dat je niet mag roken rond de gebouwen, maar waar precies,

weet ik niet.’ Ze is niet de enige. Binnen Minerva’s rookvrije zone, liggen tientallen peuken te wachten op de gemeentelijke bezemwagen. En in deze omgeving is Henk Walters dus de *handhaver*. ‘Ho, ho, handhaver, dat zijn we allemaal!’, lacht hij. ‘Jij ook!’

GEMOPPER OP HET DAKTERRAS

Al met al is Walters, die zelf op 1 november zijn aller-, allerlaatste verslaafstaaf uitdrukte, best tevreden over de handhaving van het rookverbod dat sinds augustus 2020 geldt rondom schoolgebouwen. ‘Zo langzamerhand zit het wel in de hoofden. En we zitten hier midden in de stad, dus

wie wil roken kan tamelijk snel een plek vinden waar dat kan.’ Toch klinkt er ook gemopper op Minerva. Meestal is het dakterras dan de steen des aanstoots. Het terras voelt, precies zoals architect Piet Blom wilde, aan als publiek domein. Dus dat daar de vlam weleens in de tabak gaat, is niet zo heel gek. Onzin, reageren rooksters Lilly, Nikki en Christianne, die zich bij de hoofdingang ophouden. ‘Iedereen weet dat je op het dak niet mag roken’, zegt Nikki, die bekend dat ze zich er zelf ook weleens schuldig aan heeft gemaakt. ‘Oké, de verleiding is er, en het toezicht is niet streng, misschien omdat er hier méér mensen zijn die roken. Ook het personeel.’



PFF, JONGENS, KOM AAN

Lilly die, net als Nikki, hiervoor op de Zernike Campus studeerde, denkt dat de handhaving op Minerva meer effect sorteert. 'Het is hier gemoedelijker. Op Zernike moet je ook erg ver lopen als je wilt roken. Dat is niet erg handig, natuurlijk.' Bij Minerva houden ze rekening met rokers, vinden de drie studenten Illustratie. 'Minerva is echt een *community*', zegt Christianne. Berti Kooistra weet er alles van. De conciërge van het monumentale Minerva-gebouw aan de Praediniussingel daalt af en toe de zes treden af van de trap die naar de entree leidt. 'Dan zie je ze al weglopen, naar de brug. Andere drukken hun peukje weg achter hun hand. Dan kijk ik ze even aan, zo van *pff, jongens, kom aan*. Ik hoef niets te zeggen, ze weten allemaal dat ze voor de deur niet mogen roken. En al helemaal niet op de trap.' Ook rondom dit gebouw is de rookzone nergens duidelijk gemarkeerd. 'Er hangen bordjes', zegt Berti, 'maar of mensen daarop letten, geen idee. Het is wel merkwaardig, want dit is natuurlijk ook openbare ruimte. Een voorbijganger die hier over de stoep loopt, mag hier wel een sigaret opsteken, denk ik.'

PRINS CLAUS: EEN KWARTET ROKERS

Op het Prins Claus Conservatorium is de rookvrije zone iets duidelijker aangegeven. 'Zie je al die stickers op de grond?', vraagt Jack Siahaya die door het raam van de conciërgeskamer naar buiten kijkt. 'Die stickers zitten op die witte stenen lijnen. Die vormen de grens en als iemand daarbinnen rookt, ga ik weleens naar buiten.' Maar al te vaak hoeft hij dat niet te doen. Ook vandaag staan de rokers, een kwartet deze keer, aan de goede kant van de streep. 'Als het regent kunnen ze verderop een plekje zoeken', zegt Jack, die de weg wijst naar de achterzijde. De hoofdingang en de korte vleugel van het Prins Claus liggen aan de Meeuwerderweg, maar de lange vleugel gaat wel honderd meter de Palmslag in. Helemaal aan het eind bevindt zich de overkapping waaronder de nicotineverslaafden kunnen schuilen tegen weer en wind. Jack wijst naar een zwarte bouwemmer, die naast een regenpijp staat. 'De asbak', zegt hij. En warempel, dit is een rookplek, maar er is nauwelijks een uitgetrapte peuk te zien. 'Kan ook komen

omdat het een nogal lange wandeling is', lacht Jack. 'Meer dan genoeg tijd voor een sigaret.'

Conservatoriumstudenten en medewerkers ('Een paar maar', zegt Jack) kunnen hun hijsen ook dichterbij nemen. Voor het Tromphuis en op de parkeerplaats die zich pal daarvoor bevindt. Daar staan deze donderdagochtend inderdaad wat jongeren te dampen. Misschien zijn het studenten, maar Jack wil dat niet weten. 'Mensen vertellen wat ze wel en niet mogen doen, daar gaat de lol snel vanaf, hoor.'

ROKEN, HET NIEUWE BEWEGEN

Als Tessa en Mariëlle de stoep van de Van Kerckhoffstraat opstappen, gaat de brand erin. De twee tweedejaars Verpleegkunde moesten daarvoor eerst veertig meter Eysoniussplein doorkruizen, tussen de fietsenrekken voor de ingang van het Wiebenga door. Maar óp het plein rookten ze dus niet. 'Dat deden we wel toen we hier voor het eerst waren, maar dat leerden we snel af', zegt Mariëlle. 'Gele hesjes, of waren het nou blauwe? In ieder geval, hesjes. Die zeiden dat het daar echt niet mocht. Nou, dan doen we dat dus ook niet. Makkelijk zat, vindt ze. 'Hebben we meteen een wandeltje', voegt Tessa eraan toe. 'Onze klasgenoten zitten allemaal binnen tijdens de pauzes. Zitten is het nieuwe roken, toch?' Ja, wie zo redeneert... 'Roken is het nieuwe bewegen', grapt Mariëlle. 'Die eerste weken na de vakantie is het een zure appel', zegt Koen Kleve, 'dan laten we ze even goed merken waar ze wel en waar ze niet mogen roken. Maar daarna heb je er hier geen omkijken meer naar. Dan spreken ze er elkaar op aan. De studenten hier, die zijn echt super.' En dat zul je altijd zien, juist nu stappen zes studenten naar buiten door de deuren aan de Petrus Driessenstraat. Wat doen die nou? Koen springt op van zijn stoel bij het Servicepunt en loopt ze achterna. Vals alarm. De studenten grepen niet naar shag of filtertjes, maar naar een andere verslaving, de telefoon.

ROKEN BIJ HET BORDJE HANZE ROOKVRIJ

'Een roker vindt altijd zijn weg wel', zegt Koens collega Wouter Nijholt, die een tijdlang Facilitair Medewerker op de Zernike Campus was. 'Die weg is daar misschien wel te lang geworden. Voordat je er één

kunt opsteken moet je soms honderden meters lopen. Dat is wel erg veel gevraagd.' Dat vinden de rokende studenten op Zernike ook. Zij roken op de plekken waar anderen roken, plekken waar de tabaksconsumptie officieel net niet of net wel is toegestaan. Opvallend vaak staan ze bij de borden met het opschrift *Hanze Rookvrij*. Waar rook is, zijn rokers. Op de weg langs de sportvelden van de ACLO, onder de overkapping van het gebouw van de International Business School, bij de inrit van het Logistiek Centrum, op parkeerterrein P3, achter het Willem-Alexander Sportcentrum, achter de J-vleugel van de Marie KamphuisBorg.

Maandagmiddag, één uur: tegen de glazen muur van de Green House staan tien studenten te paffen. 'Ik dacht dat het hier misschien wel mocht', zegt een eerstejaars Communicatie & Media Design, die met haar hoofd naar de anderen knikt. Maar ze weet wel beter. 'Waar moet ik anders heen? Zo lang duren de pauzes niet. Moeten we dan op de straat gaan staan?' Nee, zegt haar klasgenoot. 'Dat mag ook niet. Ook verboden.' Dit zijn eerstejaars, leden van generatie Z, de rookvrijen? Ze wéten het wel, maar het is sterker dan zichzelf.

ROKERS VINDEN ZERNIKE NIKS

'Weet je? Ik ben verslaafd', zegt docent Toegepaste Psychologie Gijs Meijer die op nog zo'n rokershoekje staat, achter de D-uitgang van de Marie KamphuisBorg. 'Ik heb maar een paar minuten. Volgens de regels moet ik naar het bruggetje, hier vijf minuten vandaan. Deze sigaret zou me dus een kwartier kosten. Die tijd heb ik niet.' Meijer staat achter het rookbeleid van de Hanze. 'Het is prima om roken te ontmoedigen. Het is hartstikke ongezond. Toch zou men nog wel een keer mogen nadenken. De huidige regels zijn wel erg cru. Misschien zijn er wel alternatieven die hetzelfde effect hebben. Je zou rokers een afgeschermd plekje kunnen aanbieden, buiten het zicht van anderen.' Jan ten Brinke, de locatiemanager van de Marie KamphuisBorg, staat ervoor open. 'De meeste rokers vinden de huidige situatie niks. Ze kunnen nukkig reageren en dat snap ik wel. Wie rookt, zoekt een plaats waar dat kan. Zitten ze in hun auto. Een rookhok zou een mooie oplossing zijn. Maar we weten allemaal dat dat er niet komt. Het is de wet, hè?'

PORTRET VAN EEN LECTORAAT

Lector Geert van der Sluis wil een eind maken aan de bedcultuur in ziekenhuizen. De patiënt moet sneller actief worden.

‘Toen ik dertien was lag ik in het ziekenhuis met een blindedarmonsteking. Na de operatie mocht ik wekenlang niet uit bed, zelfs niet voor *plas en was*. Toen ik naar huis mocht, wilde ik uit bed springen, maar ik had totaal geen spierfunctie meer. Niemand had me dat verteld.’ Geert van der Sluis werd op 24 oktober geïnstalleerd als bijzonder lector Functioneren en Participeren rondom Ziekenhuisopnames.

HET BED CENTRAAL

‘Die ervaring uit mijn jeugd was zo indrukwekkend dat ik daarna per se in een ziekenhuis wilde werken.’ Via de opleidingen Fysiotherapie en Medisch Beeldvormende en Radiotherapeutische Technieken aan de Hanzehogeschool kwam Van der



En nú snel je bed uit!



verzamelde hij data van patiënten met een knieprothese. ‘Ik wilde factoren vinden die voorspellen hoe snel iemand met een knieprothese weer behoorlijk uit de voeten kan. Mijn conclusie was dat er flink wat kan worden verbeterd in het proces rondom de ziekenhuisopname. In 2019 promoveerde ik op dit onderzoek aan de Universiteit van Maastricht.’ Na een korte periode bij het OLVG in Amsterdam, keerde Van der Sluis terug bij Nij Smellinghe waar hij onderzoek leidde naar de gezondheid van patiënten vóór hun operaties.

NAADLEKKAGE EN NABLOEDEN

Via Faith, een RAAK-gefinancierd project, kwam Van der Sluis in contact met Faith-projectleider Cees van der Schans die lector was aan de Hanzehogeschool. ‘Op verzoek van Cees werkte ik het onderwerp *Kwetsbaarheid en Ziekenhuisopname* uit. Cees vroeg me of ik daar een lectoropdracht van kon maken. Ik voelde me zeer vereerd.’ Eind 2021 startte de nieuwe lector, die zich *bijzonder lector* mag noemen, omdat het lectoraat geheel wordt gefinancierd door een externe partij (Nij Smellinghe).

‘Ik wil uitzoeken hoe je de veerkracht van patiënten om goed door een operatie heen te komen kunt bevorderen en welke factoren die veerkracht bepalen.’ Maar liefst één derde van de patiënten krijgt na een operatie te maken met gedeeltelijk of geheel verlies van het functioneren. ‘Uit onderzoek is gebleken dat het zinvol is patiënten te begeleiden bij wie je complicaties verwacht. Bij mensen met darmkanker, bijvoorbeeld, gaat het om vijftien tot twintig procent van de patiënten. Dat kan een naadlekkage zijn, maar ook een stoornis in het functioneren van de darm of nabloedingen van de wond. Door begeleiding van de patiënt vóór de operatie kunnen we tot vijftig procent van deze complicaties voorkomen. Schijnbaar hebben mensen met een grotere veerkracht meer energie over om een adequaat genezingsproces te doorlopen.’

STANDAARD MORFINE

Eén van de projecten waaraan het lectoraat sinds de start werkte is gerelateerd aan de veranderingen die volgden op het promotietraject van Van der Sluis. ‘Promovendus Wim van Houtert analyseerde zorgdata van zo’n tweeduizend knieprothese-patiënten die de afgelopen elf jaar werden behandeld. We kijken hoe effectief de zorgveranderingen waren. Vroeger gaven we bijvoorbeeld standaard morfine na de operatie. Nu geven we veel minder

ingrijpende pijnstillers vóór de operatie. Ook geven we patiënten vóór de operatie een glucosedrankje om de energievoorraad aan te vullen en stimuleren we patiënten om al vier uur na de operatie uit bed te komen. Wat blijkt? Elf jaar geleden moet 35 procent van de patiënten revalideren in een verpleeghuis. Nu is dat nog maar zeven procent. Elf jaar geleden lagen de patiënten na de operatie 5,4 dagen in het ziekenhuis, nu is dat slechts 2,3 dagen. Omdat de methode van onderzoek, zo dicht bij de praktijk, nogal *state of the art* is, zoeken we een vooraanstaand medisch vakblad dat het wil publiceren.’

Een andere promovendus van Nij Smellinghe, Daniel Strijbos, focust zich op een subgroep van de knieprothese-patiënten, namelijk mensen die nog in het arbeidsproces zitten. ‘Men was altijd al tevreden als de knie weer kon buigen en strekken. Dat iemand ook weer aan het werk moest, kreeg weinig aandacht. Daniel onderzoekt methoden om de revalidatie af te stemmen op snelle arbeidsintegratie. Er was een veevoerchauffeur die voor het lozen van één lading tien keer een trap op en af moet. Zijn revalidatie is daar nu op ingericht. Het klinkt simpel, maar toch is dit heel nieuw.’

Lectoraat Functioneren en Participeren rondom Ziekenhuisopnames

Het lectoraat van Geert van der Sluis is onderdeel van het lectoraat Healthy Ageing, Allied Health Care and Nursing. Drie promovendi doen onderzoek (twee van Nij Smellinghe en één van Hogeschool Leiden). Het lectoraat begeleidt de studenten die aan de onderzoeken meewerken: tien studenten Verpleegkunde en Fysiotherapie en drie studenten van de master Healthy Ageing Professional.



Geert van der Sluis

Sluis terecht in Ziekenhuis Nij Smellinghe in Drachten. ‘In ziekenhuizen is sinds de jaren negentig veel verbeterd, maar er heerst nog steeds een cultuur waarin het bed centraal staat en patiënten onvoldoende worden gestimuleerd om actief te zijn. Een voorbeeld: op de afdeling Radiotherapie waar ik in mijn beginjaren werkte, stond de genezing van kanker door bestraling voorop. Er was weinig aandacht voor hoe patiënten na de behandelingen zelfstandig konden functioneren. Ik wilde iets aan die cultuur doen. Maar hoe? Om dat theoretisch in te kaderen heb ik de master Klinische Gezondheidswetenschap aan de Universiteit Utrecht gedaan.’ Als fysiotherapeut op het Nij Smellinghe



Onderzoek: hoe inclusief is de Hanze?

Het grootscheepse onderzoek naar Diversiteit & Inclusie werd vakkundig verknald. Desondanks kwam er interessante informatie uit naar voren. Aan diversiteit van meningen is op de Hanze sowieso geen gebrek.

‘Het is één en al verschrikkelijk op deze hogeschool als het gaat om diversiteit en inclusie’, schrijft de één. ‘Onzin dat hier zoveel aandacht voor is’, rammelt de ander uit het toetsenbord.

Ja, wie open vragen stelt kan openhartige antwoorden verwachten. En de eerste reacties zijn vrijwel altijd het meest uitgesproken. Dat is goed te zien in de respons op de vragenlijst over Diversiteit & Inclusie (D&I) die in oktober werd afgenomen op negentien instellingen voor hoger onderwijs. De enquête, waarvan de link op 11 oktober op de website van de Hanze verscheen, was bedoeld om te inventariseren hoe medewerkers en studenten over diversiteit en inclusie denken. Een onderwerp waarover de meningsverschillen pittig kunnen zijn.

HET SUCCES VAN GEENSTIJL

Veruit de vernietigendste reactie kwam van het blog GeenStijl dat zijn lezers op 13 oktober opriep om de enquête te verzieken. En met succes, want het dataverkeer naar de digitale vragenlijst nam daarna sterk toe. Zo sterk dat onderzoeksbureau Newcom en de opdrachtgever, de Kring van Hoofdredacteuren van hoger-onderwijsmedia, besloten om de enquête te beëindigen.

De Newcom-onderzoekers stelden vast dat alleen de gegevens van vóór de GeenStijl-oproep voor statistische analyse in aanmerking kwamen. Al snel daarna werd duidelijk dat zelfs zo’n analyse geen zin had: de steekproef was te klein en de termijn van dataverzameling te kort. Het enige wat wél bruikbaar was, waren de antwoorden op de vijf open vragen die in de vragenlijst waren opgenomen. Uit die antwoorden valt op te maken dat er op de Hanze wel wat te verbeteren valt. Op de vraag naar ‘eigen ervaringen met discriminatie, pesten, seksisme of uitsluiting’ antwoordden 18 van de 98 respondenten met één of meer voorbeelden. Pesten, iedereen weet dat het niet oké is, maar het gebeurt toch, ook op de Hanze. ‘Negeren, roddelen (over alles en iedereen), koffie halen voor iedereen behalve voor...’ Dit is niet inclusief, dit is exclusief, dit is buitensluiten.

FUNCTIE ELDERS?

Vaak wijzen de slachtoffers leidinggevendenden aan als boosdoeners. ‘In mijn team zijn tot nu toe vijf mensen weggepest door degenen die een niveau hoger staan’, zegt een werknemer die het gedrag van de leidinggevendenden ervaart als ‘manipulatie, ontmoediging en tegenwerking’. Iemand anders spreekt zonder nadere uitweidingen over het inmiddels roemruchte ‘functie elders’ Ergens op de Hanze werkt een opleidings-

manager die ‘mensen met een migratie-achtergrond dwingt om over ervaringen te praten’, zegt een geschokte ondergeschikte, dezelfde die het D&I-beleid ‘één en al verschrikkelijk’ noemt.

RARE JONGENS, DIE MANNEN

Seksisme is er ook, zij het vooral in woord (slechts één van de ondervraagden rapporteert dat ze is ‘lastiggevallen’, door een teamleider nog wel).

Uit de reacties valt eenvoudig wijze raad te destilleren. Die tip is gericht aan mannen in het algemeen en mannelijke managers in het bijzonder: hou maar op met het in de rede vallen van vrouwelijke collega’s en opmerkingen over ‘uiterlijk of seksuele aantrekkelijkheid’. Ook gesignaleerd: mannen die tijdens een vergadering een goede opmerking van een vrouw herhalen en daarmee pronken alsof ze het geweldige idee zelf hebben verzonnen.

Rare jongens, die mannen. ‘Mannen spelen elkaar goede posities toe. Vrouwen worden afgerekend op hun fouten, mannen niet’, zegt een medewerkster die het Hanze Management Team kenschetst als ‘een wit machtsbolwerk’. Het contrast met de collega even verderop is opmerkelijk: ‘Ik ervaar de feminisering van het onderwijs als een verarming en een dreiging, en ik ben zelf een vrouw.’

DROEVIG UITSLUITVERHAAL

In de categorie Vooroordelen roeren de Hanze-respondenten ook de trom. Wanneer de mare gaat dat bewoners van een vreemd oord bekendstaan om de soepele omgang met de klok, hoeft dat natuurlijk niet waar te zijn. En ook al zou er wél een kern van waarheid in schuilen, dan nog geldt dat niet automatisch voor alle mensen uit dat land.

Rekening houden met anderen is op de Hanze lang niet altijd vanzelfsprekend. Waarom Nederlands als voertaal gebruiken in een bijeenkomst waar buitenlandse collega’s aanwezig zijn? Waarom zijn er überhaupt teksten zonder Engelse vertaling? Het droevigste uitsluitingsverhaal is dat van een collega die vanwege een fysieke beperking ‘maar even geen uitnodiging’ ontving voor teamuitjes en groepsevenementen op locatie.

Over racisme klaagt men op de Hanze niet veel. Misschien heeft dat een wel een praktische achtergrond, suggereert een medewerker die zonder dralen een al even praktische remedie aandraagt. ‘Ik zie maar weinig mensen van kleur op de Hanze. Personeelsbeleid aanscherpen.’ Hoe? Daar komen de ‘anonieme sollicitaties’ van pas, vermoedt een collega. ‘Dan krijg je misschien al een ander aannamebeeld.’

OMGEKEERD-DIVERSE SCHOONMAKERS

Op het gebied van voorzieningen mag de Hanze ook wel wat stappen zetten, vindt men. Pleidooien voor (gratis) menstruatieproducten, genderneutrale toiletten en ‘betere’ kolkkamers springen eruit, maar de ‘prullenbakken op de herentoiletten’ mogen er ook wezen.

Wat is de norm op de Hanze eigenlijk? Dat is voor sommige medewerkers, die daar niet blij mee zijn, klip en klaar: hetero, wit en westers. Hoewel, zoals iemand messcherp opmerkt: ‘de schoonmakers uitgesloten, want daar is sprake van een vertegenwoordiging qua diversiteit in omgekeerde zin.’

‘Het hele beleid en de bedrijfsvoering zijn gebaseerd op mensen die fysiek en mentaal honderd procent zijn.’ Vreemd, want dat moet haast wel een kleine club zijn: niemand is volmaakt (en aan degenen die denken dat zij dat wel zijn, mankeert vermoedelijk ook het nodige).

MENSEN WILLEN ‘GEWOON’ ZIJN

De Hanze zou meer oog moeten hebben voor ‘de toegankelijkheid van de gebouwen voor mindervaliden’, opperen meerdere ondervraagden. Twee anderen missen de aandacht voor *neurodiversiteit*. ‘Sommige studenten hebben een ruimte nodig om te *ontprikkel*en. Een rustige, neutrale ruimte (...) om jezelf echt even af te kunnen schermen.’

Deze prikkelgevoelige studenten vormen een vergeten groep, zoals er wel meer zijn. ‘... nu maken jullie van sommige mensen een soort “bijzondere” groepen, maar een blanke hetero student uit Veendam verdient net zoveel aandacht als ieder ander.’ ‘Ik heb een transgender broer en familieleden met een beperking’, roept iemand anders. ‘Die willen helemaal geen extra aandacht, maar “gewoon” meedoen.’

En hiermee bewegen we ons richting controverse. Want, precies zoals te verwachten was bij de *early responders*, het tegengeluid klonk ook. De mensen die het uitten waren vaak kort van stof. Hun repliek op de vraag waaraan de Hanze prioriteit zou moeten geven laat niets aan duidelijkheid te wensen over. ‘Ik denk dat het onderwerp genoeg aandacht krijgt.’ ‘Ik vind het onzin dat hier zoveel aandacht voor is op onze school.’ ‘Geen spoken willen zien, waar ze niet zijn.’ ‘Niet achter de massa aanlopen.’ ‘Er wordt meer dan genoeg gedaan.’ ‘Pas in ieder geval op dat we niet doorslaan.’ ‘Je moet ook niet overdrijven.’ En lichtelijk in verwarring: ‘De meerderheid wordt de minderheid en andersom, het gaat toch om gelijkwaardigheid!’

HET INCLUSIEDILEMMA

Er is ook iemand die meer regels aan het weerwoord wijdt. Die komt met niets meer en niets minder dan een waarschuwing. ‘... Ik voer regelmatig gesprekken met mensen die wel anders denken, maar gewoonweg hun mond niet open durven te trekken omdat dit niet wordt geaccepteerd door een klein “woke” clubje. (...) onderwijs moet een broedplaats zijn van ideeën en discussie. Niet van ideologie en indoctrinatie.’

Een medewerkster die het thema een warm hart toedraagt worstelt met een vergelijkbaar probleem. Ze verbaast zich erover dat er zoveel aandacht is voor dit onderwerp. Ieder mens is namelijk anders, redeneert zij, ieder mens heeft tekortkomingen en beperkingen. ‘Iedereen heeft de juiste aandacht nodig. Door dat wat gewoon zou moeten zijn, zo bijzonder te maken versterk je naar mijn mening juist de uitzonderingspositie van die mensen.’ Deze laatste twee reacties raken aan wat men het inclusiedilemma zou kunnen noemen. Je kunt wel inclusief willen zijn, maar hoe ga je dan om met mensen die dat niet willen? Sluit je die dan buiten?

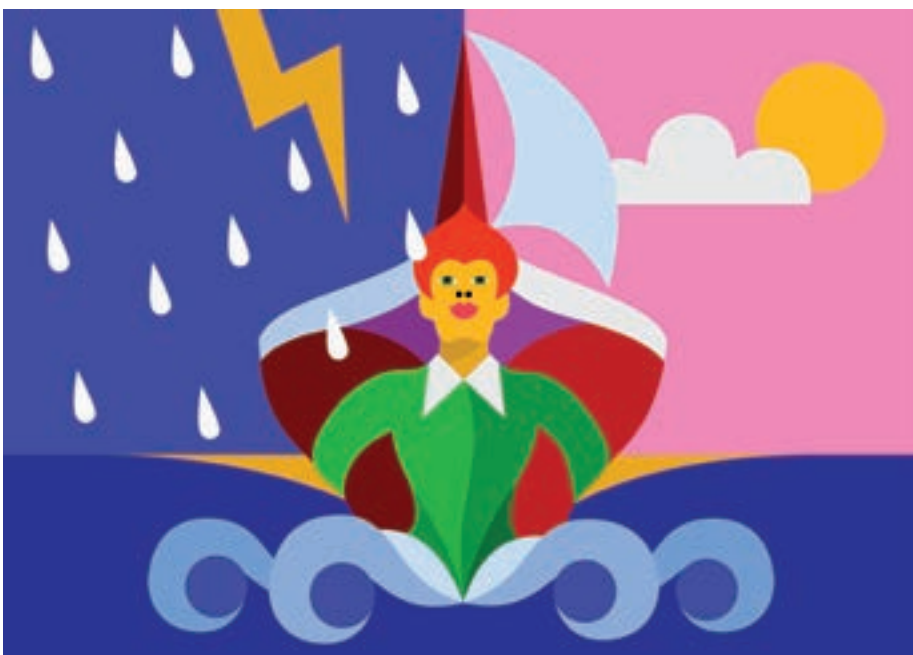
Ja, zo lijkt iemand te suggereren: ‘Als men op een Johan Derksenachtige manier reageert op deze zaken, gaat het nooit beter worden!’

Maar nee, dat zeggen de meeste mensen die de enquête Diversiteit & Inclusie tussen 11 en 13 oktober invulden. Zij houden niet van buitensluiten. Veel liever zoeken ze naar de gulden middenweg. ‘Niet te eenzijdig’, schrijft een medewerker die vervolgt met de wijze raad om ‘ook aandacht te besteden aan de vraag waarom mensen zich soms verzetten of weerstand hebben. Een mooi boek daarover is *Reset* van Mark Elchardus, met name hoofdstuk 5 en 6.’

Waar blijven de resultaten?

De resultaten van de landelijke enquête Diversiteit & Inclusie zijn in handen gesteld van de Hanze-werkgroep met dezelfde naam. ‘De respons komt overeen met de signalen die wij in 2021 kregen tijdens onze dialoogsessies’, zegt HR-adviseur Alet Denneboom. ‘Ik ben wel blij met de grote en gedetailleerde hoeveelheid informatie die we nu hebben, dat verrast me positief.’

Diversity Officers doen het niet snel goed



Wat doen de diversiteitsmedewerkers in het hoger onderwijs? Manon Dillen sprak er meerdere, onder wie Alet Denneboom van de Hanze.

‘You’re damned if you do, you’re damned if you don’t.’ Machiel Kestra van de Universiteit van Amsterdam (UvA) weet dat je het niet snel goed doet als *diversity officer*. Voor de voorlopers op het pad naar *diversiteit* en *inclusie* gaan hun inspanningen niet ver genoeg en voor hun tegenpolen gaat alles wat ze doen juist veel te ver. Alle 21 Nederlandse universiteiten en hogescholen die in dit najaar deelnamen aan een groot onderzoek naar Diversiteit

& Inclusie (zie kader) hebben mensen in dienst die het thema in hun takenpakket hebben. Tien universiteiten en één hogeschool hebben die taken gebundeld in de functie van *diversity officer* (of een soortgelijke functie). Zeven universiteiten hebben zelfs een *diversity office*. De Hanze hanteert een losser verband: de Werkgroep Diversiteit & Inclusie steunt initiatieven van studenten en medewerkers en wil ervoor zorgen dat het thema structureel aandacht krijgt in het Hanze-beleid en de dagelijkse praktijk.

BARRIÈRES WEGNEMEN

De taken die de diversity officers uitvoeren verschillen nogal. ‘De functie blijft in ontwikkeling’, zegt Aya Ezawa, voorzitter van het *Landelijke Overleg van Diversity Officers*. ‘We delen kennis en zetten met elkaar in op professionalisering. Ook bieden we ruimte om casuïstiek te bespreken.’ Hun voornaamste taak, vinden de meeste diversiteitsmedewerkers, is het teweeg-

brengen van een cultuurverandering. Ze willen dat de organisatie een plek wordt waar niemand extra barrières ervaart door factoren als huidskleur of gender.

Bij alle onderwijsinstellingen staat het diversiteitsbeleid op papier. De meeste diversity officers hebben eraan meege-schreven, maar beleid zien ze zo ongeveer als een noodzakelijk kwaad. ‘Met een beleidsstuk leg je vast waar de organisatie voor staat, waar je met elkaar naartoe wilt en hoe je dat gaat doen’, zegt Sterre Mkatini, *Diversity Equity & Inclusion Officer* aan de Universiteit Twente. ‘Het is ontzettend belangrijk. Maar ik zie mezelf vooral als een bruggenbouwer, bewustmaker en aanjager.’

De officers zien zichzelf niet als activist. ‘Ik probeer diplomatie te bedrijven’, zegt Semiha Denктаş, *Chief Diversity Officer* van de Erasmus Universiteit. ‘Ik maak strategische keuzes om het gesprek met het hogere management te blijven voeren. Mijn streven is om met hen tot gedeelde doelen te komen.’

IDEOLOGISCH RACISMEGESPREK

Diversiteitsmedewerkers zien het als hun taak om de kansen van *gemarginaliseerde groepen* te vergroten. Dat ligt vaak gevoelig. Ruard Ganzevoort, Diversity Officer aan de Vrije Universiteit: ‘Als ik zou zeggen dat we hier racistisch zijn omdat we te weinig hoogleraren van kleur hebben, gaat iedereen in de weerstand, en terecht.’ Het werkt volgens hem beter om in zo’n geval kwaliteit te benadrukken. ‘Je team wordt beter als het diverser is.’

Maar, beklemtoont Ganzevoort, je moet het ideologische gesprek rondom racisme zeker niet uit de weg gaan. ‘Op het moment dat er spanningen zijn, zoals tijdens *Black Lives Matter*, organiseren we bijeenkomsten waarin groepen met elkaar praten over gevoelige onderwerpen.’

ACTIEVE BESTUURDERS

Activistische studenten, gevoed door maatschappelijke bewegingen (zoals Black Lives Matter en MeToo), zorgen voor druk op onderwijsinstellingen om iets met diversiteit en inclusie te doen. De Vereniging van Hogescholen en het Ministerie van Onderwijs hebben daar richtlijnen voor opgesteld. In veel gevallen namen de besturen van onderwijsinstellingen zelf het initiatief om met het thema aan de slag te gaan. De meeste diversiteitsmedewerkers voelen zich dan ook gesteund door hun bestuur. Met de kanttekening dat deze steun zich niet altijd vertaalt in voldoende tijd, middelen en mandaat.

KWETSBARE BOEGBEELDEN

Om kanselijkheid te bewerkstelligen halen instellingen alles uit de kast: evenementen en debatten organiseren, gesprekken modereren, *toolkits* maken voor onderwijs en personeelswerving, expertise verzamelen en advies geven, dialoogsessies met studenten houden, speeches schrijven, en netwerken creëren.

Of hij, zij, hen nu wil of niet, een diversiteitsmedewerker is boegbeeld en aanspreekpunt. Voor studenten die tegen problemen aanlopen en voor de media. 'We zijn zichtbaarder dan andere beleidsmedewerkers', zegt Aya Ezawa. 'Je moet een dikke huid hebben, inhoudelijk sterk zijn en over diplomatieke vaardigheden beschikken.'

DE ANTI-WOKE GROEP

Bijna alle diversity officers hebben ervaring met negatieve en soms zelf hatelijke reacties. Die zijn niet van de lucht op sociale media, in reactiesecties, columns en opiniebijdragen in de pers. Drie van de medewerkers zeggen dat ze bedreigd zijn. 'De antiwoke-groep deelt je persoonsgegevens op sociale media', zegt één van hen, die haar naam liever niet vermeld ziet. 'Ze gebruiken scheldwoorden voor mensen van kleur, voor mensen met een beperking, voor vrouw-zijn en voor homoseksualiteit.' Over de bedreigingen aan haar eigen adres wil ze niet uitweiden. Maar als ze voor de hele groep mag spreken: 'Onze namen zijn publiek, daardoor worden onze families ook slachtoffer van online haat. En soms worden die reacties zelfs gedeeld door Tweede Kamerleden.'

Ze adviseert diversiteitsmedewerkers die zelf tot een minderheidsgroep behoren dat niet te benadrukken. 'Daarmee maak je juist kwetsbaar voor de antiwoke-groep.' Van de bedreigingen aan haar adres deed

ze geen aangifte. Wel nam ze andere maatregelen. 'In publieke uitingen laat ik altijd de achternamen van student-assistenten weg. Daarmee bescherm ik ze. En ik lees mijn sociale media niet meer zelf. Dat doet een communicatiemedewerker voor mij.'

VERANDERING EN WEERSTAND

Weerstand hoort bij verandering, dat begrijpen de diversity officers maar al te goed. De ophef rond *wokisme* speelt zich echter vooral buiten de onderwijsinstellingen af, in de media.

Ze zien zichzelf niet als activist. En diversiteit en inclusie beschouwen ze ook niet noodzakelijkerwijs als ideologische beweging. Het is iets wat er nou eenmaal is, een gegeven waar de onderwijsinstelling 'iets mee moet'. Ruard Ganzevoort: 'Diversiteit is er gewoon, dus *deal with it*.'

Binnen hun organisaties valt de weerstand mee. 'Het is niet meer de vraag óf we dit gaan doen, maar hoe we het doen', zegt Semiha Denktas van de Erasmus Universiteit. 'De meerderheid staat er positief tegenover.'

IN DE PROVINCIE

In de Randstad lijkt het thema meer te spelen dan in de rest van het land. Al is het aantal internationale studenten en medewerkers ook een indicator. In de internationale omgeving van Maastricht is de toon bijvoorbeeld aardig activistisch. Ook de aard van de studie speelt een rol: op technische instellingen (zoals Eindhoven en Twente), is de toon gematigder, ook bij de grote internationale gemeenschap. Op de Hanzehogeschool merkt adviseur *Participatie, Diversiteit en Inclusie* Alet Denneboom dat de belangstelling voor het onderwerp sterkt wisselt. 'Bij een student die elke dag uit een dorp met de trein komt en op zaterdag bij de voetbal staat, leeft dit onderwerp niet zo. Ook niet in de vorm van weerstand.' Dat wil volgens Denneboom, werkzaam op het Hanze-stafbureau Human Resources, niet zeggen dat diversiteit en inclusie een Randstedelijk probleem is. 'Juist als de studentenpopulatie homogener is, voelen medewerkers en studenten die niet helemaal in het traditionele plaatje passen zich minder thuis.'

WAARNAARTOE WETEN WE NIET

In de Randstad is de diverse samenstelling van de studentenpopulatie een gegeven waar je niet omheen kunt. Is het progressieve Amsterdam dan de vurigste pleitbezorger van diversiteit en inclusie? Het

onderwerp leeft er zonder meer, maar de felheid van het debat verschilt. Op de Vrije Universiteit Amsterdam, die van oudsher te maken heeft met religieuze en culturele verschillen tussen studenten, is de toon volgens Ruard Ganzevoort over het algemeen 'vrij braaf'. Op de Universiteit van Amsterdam gaat het er activistischer aan toe, zeker sinds de Maagdenhuisbezetting van 2015, laat diversity officer Machiel Keestra weten.

Alle visies, nota's en actieplannen ten spijt, concrete doelstellingen zijn moeilijk te stellen. 'Er is geen eindpunt. Want wie of wat zou die norm bepalen?', vraagt Alet Denneboom van de Hanze retorisch. 'Het is een proces. Waarnaartoe, dat weten we niet.'

Wie zit er achter dit onderzoek?

Journaliste Manon Dillen analyseerde voor dit onderzoek 36 beleidsdocumenten van 21 onderwijsinstellingen (dertien universiteiten en acht hogescholen). In deze documenten (of ze nu nota, visie, strategie, actieplan of *position paper* heten) openbaren onderwijsinstellingen hun ideeën over Diversiteit & Inclusie. Daarnaast sprak Dillen diversiteitsmedewerkers van dertien universiteiten en zeven hogescholen. Opdrachtgever van dit onderzoek was de Kring van Hoofdredacteuren, die voor de uitvoering een subsidie kreeg van het Stimuleringsfonds van de Journalistiek.

De volgende instellingen deden ~~fructus~~ Hogescholen, Rijksuniversiteit Groningen, Vrije Universiteit Amsterdam, Universiteit Utrecht, Universiteit Twente, Avans hogescholen, Technische Universiteit Eindhoven, Erasmus Universiteit Rotterdam, Hogeschool Rotterdam, Radboud Universiteit Nijmegen, Hogeschool Utrecht, Technische Universiteit Delft, Hogeschool Arnhem Nijmegen, Maastricht University, Hogeschool van Amsterdam, Tilburg University, Hogeschool Saxion, Universiteit van Amsterdam, Wageningen Universiteit, Universiteit Leiden en de Hanzehogeschool.

Docente Verpleegkunde Hinke van der Werf doet sinds 2016 onderzoek naar studerende mantelzorgers. De problemen zijn veel groter dan ze ooit had kunnen bevroeden.

JONGE STUDERENDE MANTELZORGERS, **WHO CARES?**



‘Als studenten bij hun opleiding uitvallen, heeft dat vaak te maken met een familielid dat een beperking heeft, ziek is of een ver-slaving heeft.’ Toen Hinke van der Werf in 2016 begon met haar promotie-onderzoek naar studerende mantelzorgers tussen de 18 en 25 jaar, had ze het vermoeden dat veel studenten zorgtaken opknappen voor hun chronisch zieke familieleden. ‘Ik ben begonnen met een enquête onder Hanze-studenten om te kijken of dat vermoeden juist was. Binnen één dag kreeg ik 260 reacties, terwijl het onderzoek niet eens hogeschoolbreed was. Dat had ik niet verwacht. Die 260 respondenten voldeden trouwens aan het criterium voor volwassen mantelzorgers: ze moesten minimaal drie maanden en acht uur per week mantelzorg verlenen.’

EXTRA KWETSBAAR

Als Van der Werf een ander criterium had gehanteerd, zou dat aantal meteen een stuk hoger zijn geweest. ‘Je kunt jongeren automatisch mantelzorger noemen wanneer ze opgroeien met een chronisch ziek gezinslid, zelfs als ze niet meer thuis wonen. Zulke jongeren, en dus ook onze studenten, zijn namelijk extra kwetsbaar voor overbelasting.’ Het Sociaal Cultureel Planbureau schat dat een kwart van de jongeren in Nederland in die categorie valt. ‘Het probleem is dus groter dan die 260 reacties deden vermoeden.’

Voor haar onderzoek sprak Van der Werf met deze studenten in *focusgroepen*. ‘Kleine groepjes waarin de studenten praten over het effect dat de mantelzorg op hun leven heeft en over eventuele hulp die ze willen. Ze staan allemaal voor hetzelfde probleem: hoe kan ik voor mijn familie blijven zorgen en me toch ontwikkelen als persoon en als student?’ Van der Werf zag dat de studenten hun verhaal bij elkaar kwijt konden. ‘Dat gaf ze het gevoel dat ze niet alleen stonden. Ze vonden steun en hoorden van elkaar bij welke instanties

ze terecht kunnen. Regelmatig zag ik ze telefoonnummers uitwisselen. Zo kwam ik op het idee om zélf iets voor de student-mantelzorgers op te zetten. Dat werd *Who Cares? Opgroeien met een chronisch ziek gezinslid*.’

DUNNE SCHEIDSLIJN

In de Who Cares-zelfhulpgroep staan de studenten centraal. ‘Een collega en ik stellen vragen en luisteren naar hun verhaal. Behalve de knuffels van mijn hond die ze er gratis bij krijgen, is dat alles wat we voor ze kunnen doen. De studenten zelf vinden met elkaar oplossingen.’ Voor haar onderzoek onderzocht de onderzoekster van het lectoraat Verpleegkundige Diagnostiek ook contact met docenten. ‘Niet alleen op de Hanze. Ik klopte ook aan bij de Hogeschool Utrecht en de Hogeschool Arnhem Nijmegen. Ik heb veel gesproken over de dunne scheidslijn waarmee docenten te maken hebben. Hoever kun je als docent gaan als je hulp wilt bieden? De ideeën daarover liepen uiteen, maar over één ding was iedereen stellig: je moet ze in ieder geval doorverwijzen als de problemen te complex zijn. Er is namelijk hulp beschikbaar. Binnen de hogeschool, via het decanaat en de studentpsychologen. En buiten de hogeschool, denk aan Humanitas en de GGz. Als docent moet je van deze mogelijkheden op de hoogte zijn.’

Van der Werf kent de dunne scheidslijn van dichtbij. Bij de avondsluiting van het Wiebenga had een studente zich op het toilet proberen te verbergen. ‘Ze wilde niet naar huis waar ze zorgde voor een ver-slaafd gezinslid. Toen kwam het verhaal. Nu heeft ze hulp en zit ze in het Who Cares-groepje en hebben we haar in ieder geval op het netvlies.’

WEGVALLENDE PIJLERS

Jongeren hebben normaal gesproken drie pijlers waarop ze kunnen bouwen. ‘Ouders

en familie, hun leeftijdsgenoten en de groep *important others*, zoals sportcoaches en docenten. Omdat mantelzorgers het thuis moeilijk hebben, valt de eerste pijler vaak weg. Door hun thuissituatie kunnen ze ook niet volop meedoen met hun leeftijdsgenoten, waarna ook de tweede pijler weg kan vallen. De derde pijler is dus cruciaal: de *important others*, en daar horen docenten zeker bij.’

Preventie is belangrijk. ‘Het probleem zal steeds groter worden in onze participatie-samenleving. Bij onze opleiding Verpleegkunde moeten wij mensen opleiden die later als zorgverleners, jonge mantelzorgers moeten kunnen herkennen. Maar wat gebeurt er als wij, de docenten, dat zelf niet kunnen? Mantelzorg is topsport. Voor topsporters zijn er allerlei regelingen, maar deze groep blijft onder de radar en mag nog veel meer ondersteuning krijgen.’

Hinke van der Werf hoopt komend voorjaar aan de Rijksuniversiteit Groningen te promoveren op een proefschrift over jonge studerende mantelzorgers. Haar co-promotoren zijn lector Verpleegkundige Diagnostiek Wolter Paans en lector Familiezorg Marie Louise Luttkik.

PAPPA ACHTER TRALIES



De Vadervleugel, zo heet in Veenhuizen de speciale afdeling voor gedetineerde vaders. Sinds 2018 doet innovatiewerkplaats *Gezinsbenadering in Penitentiare Inrichtingen* daar onderzoek. Loes Vader neemt een kijkje achter de tralies.

Penitentiaire Inrichting Veenhuizen, locatie Esserheem, dinsdag 25 oktober. Als de telefoons in een kluisje liggen, de legitimatiebewijzen zijn gecheckt en de detectiepoortjes groen licht geven, gaat de deur van het slot. Majestueuze eikenbomen zetten de binnenplaats in herfstkleuren. Een paar gedetineerden zijn aan het sporten, andere roken een sigaretje.

In 2017 trok Kinderombudsman Margrite Kalverboer aan de bel: geen enkele gevangenis in Nederland is kindvriendelijk ingericht, terwijl naar schatting 25.000 kinderen een ouder hebben die achter tralies zit. Deze kinderen hebben een grotere kans op stress, boosheid, verdriet en depressieve gevoelens dan hun leeftijdsgenoten. Ook hebben ze een sterk verhoogde kans om later zelf in de gevangenis terecht te komen. Daar komt bij dat het recidivecijfer onder ex-gedetineerden hoog is: bijna de helft (47 procent) gaat opnieuw in de fout.

GEZINSFUNCTIONARIS HENNIE

Innovatiewerkplaats (IWP) *Gezinsbenadering in Penitentiaire Inrichtingen* onderzoekt sinds 2018 of een sterkere band tussen vader en kind detentieschade bij kinderen positief kan beïnvloeden.

In de *gezinskamer* overleggen *gezinsfunctionaris* Hennie en stagiaire Kyra (Sociaal Juridische Dienstverlening) met de *pappa-commissie*. Over tafel gaan klachten over het invullen van formulieren en vragen over het al dan niet meeluisteren met vaders die beeldbellen met hun kinderen. Hennie is gezinsfunctionaris sinds het begin van de Vadervleugel in 2017. Het kindvriendelijk maken van een gevangenis hoeft volgens hem niet heel complex te zijn. Kleine dingen kunnen een enorm verschil maken. 'Kinderen vinden het spannend om hun vader in de gevangenis op te zoeken, vooral de eerste keer. Maar als dat op een ontspannen manier kan, in een kindvriendelijke omgeving zonder tralies, zie je ze heel snel opbloeien.' Vaders willen nog weleens verzwijgen dat ze in detentie zitten, zegt Hennie. 'Als je vier maanden gevangen zit, kun je je kind nog wijsmaken dat je in het buitenland aan het werk bent, maar bij een lange detentie wordt dat lastig.' Op de Vadervleugel kunnen de vaders hun gezin steunen. 'Ze zijn betrokken bij de dagelijkse gang van zaken. Iedere dag werken ze hier aan de binding met hun gezin.'

TRAINING VADER IN DE VADERROL

Naast de Vadervleugel huist het kantoor van de Innovatiewerkplaats. Projectleider Petrick Glasbergen en promovendus Simon Venema zoeken naar manieren waarop je gevangenis kindvriendelijker kunt maken. Ze werken daarvoor samen met studenten van uiteenlopende opleidingen, professionals van Veenhuizen en met de vaders in detentie. Sinds 2018 hebben zo'n 140 studenten, het merendeel van de Hanze, bijgedragen aan de verdere ontwikkeling van de gezinsbenadering. De studenten werken met gevangenispersoneel en de doelgroep om het contact tussen vader en kind te verbeteren. Zo bieden ze ouderschapscursussen en workshops aan en ze maakten de website *gezinsbenadering.nl*, met allerlei artikelen, modellen en producten.

De studenten organiseren activiteiten voor de partners van gedetineerden, zodat die ook met elkaar in contact kunnen komen. Trainingen als *Vaders in de Vaderrol* en *Terugkeer in het Gezin* geven vaders inzicht in wat detentie doet met de rest van het gezin en hoe ze hier mee kunnen omgaan. In locatie Norgerhaven zal ook een Vadervleugel worden geopend. Ook daar is de IWP nauw bij betrokken.

DE ALLERMOOIESTE PI

Afdelingshoofd Frans werkt hier al 27 jaar. Hij is geboren en getogen in Veenhuizen, het dorp waar eens de Kolonie van Weldadigheid was gevestigd. Frans bewaakt de kaders en de veiligheid op de Vadervleugel. Zijn vader werkte al in de penitentiaire inrichting en zelf noemt hij zich 'een kind van de Koloniën'. Niet zonder trots noemt hij Esserheem de allermooiste PI van het land en de Vadervleugel de mooiste afdeling. 'Esserheem is geen betonbak. Het is één van de weinige PI's waar je de seizoenen meemaakt. Dat komt het detentieklimaat ten goede.' Frans ziet gedetineerden op de Vadervleugel veranderen. 'De vaders doen veel gezamenlijk en er hangt een rustiger sfeer dan op reguliere afdelingen. Er is weinig haantjesgedrag, de gedetineerden voelen zich veilig genoeg om hun kwetsbare kanten te laten zien. Mannen die in andere gevangenis op de vuist gingen, lopen hier in het gareel. Ze vechten niet meer tegen het systeem, ze voelen zich mens.' Frans noemt de samenwerking met studenten heel prettig. 'Ze komen met een frisse blik en nieuwe ideeën en houden de projecten gaande.'

SISTERS IN CRIME

Petra de Raad en Fardau van der Mark zijn allebei gefascineerd door criminaliteit. Petra studeert *Clinical Forensic Psychology and Victimology* aan de Rijksuniversiteit en Fardau is vierdejaars Toegepaste Psychologie op de Hanze. Samen lopen ze stage op de IWP. Ze draaien mee in onderzoeken waarin moeders, kinderen en gevangenispersoneel van de Vadervleugel worden geïnterviewd. 'Onze focus ligt nu op het bouwen van de landelijke website', legt Fardau uit. 'We voegen producten toe: posters, workshops, werkboekjes en trainingen. Allemaal gericht op de re-integratie en verbinding met het gezin, het kindvriendelijker maken van gevangenis en het ondersteunen van de vader-kindrelatie. We maken producten af waar studenten die hier voor ons werkten aan begonnen zijn.'

De *sisters in crime* gaan ook allebei hun scriptie in de IWP schrijven. 'We willen aantonen dat de Vadervleugel bijdraagt aan het naar beneden krijgen van het recidivecijfer, dat is binnen deze benadering nog niet in kaart gebracht. Er zijn heel veel data die we kunnen verwerken voor ons onderzoek', legt Petra uit. 'Het is zo mooi dat de scripties hier niet onder in een la liggen te verstoffen. Hier wordt er echt iets mee gedaan', vult Fardau aan.

Rob zit sinds 2019 op de Vadervleugel. Daarvoor zat hij drieënhalve jaar vast in Noorwegen. In maart 2023 komt hij vrij. Rob heeft zes kinderen, waarvan er twee minderjarig zijn. Hij heeft veel contact met ze. 'Re-integreren is anders als je je kinderen regelmatig ziet. Je hebt echt wat te winnen. En je hebt veel te verliezen, als je het hier verpest. Ik beeldbel veel met mijn twee jongste kinderen. Bij de oudste kinderen ga ik op bezoek als ik verlof heb. Door het contact met mijn kinderen besef ik pas goed wat ik ze heb aangedaan.'

Veenhuizen 25 oktober. Op de luchtplaats harken gedetineerden het herfstblad bijeen. Een vriendelijk gedag, de telefoons mogen uit de kluisjes. Even later sluit de PI-deur met een klik.

Noordelijk muziekonderwijs niet in mineur

Gaat het echt zo slecht met het muziekonderwijs in Noord-Nederland, zoals het tv-programma Zembla beweerde? Nee, zegt drummer Imre Kruis, die het samen met lector Kunsteducatie Evert Bisschop Boele uitzocht.



Er gaat steeds minder overheidsgeld naar muziekonderwijs. De grootste klap deed Halbe Zijlstra in 2013 uit. De toenmalige staatssecretaris schrapt 200 miljoen van het cultuurbudget (dat voordien 900 miljoen bedroeg). Wat is er na de jarenlange bezuinigingen nog over van het muziekonderwijs in Nederland? Dat vroegen de makers van het tv-programma Zembra zich af.

Het antwoord gaven ze in oktober 2021: Nederland telt nog maar twaalf vrijgevestigde muziekscholen, waarvan nul in Noord-Nederland. Nul? Imre Kruis, docent Vakmethodiek Drums en Pedagogiek, viel bijna van zijn stoel van verbazing. 'Ik kon me niet voorstellen dat het er zó beroerd voor stond.' Zo dacht lector Kunsteducatie Evert Bisschop Boele er ook over. De twee besloten zelf een inventarisatie te maken van het muziekonderwijs in de noordelijke provincies.

De scan van de aan het Prins Claus Conservatorium verbonden Kruis en Bisschop Boele leert dat er geen reden is om in mineur te raken. Noord-Nederland telt nog altijd 56 instituten (van twee of meer docenten) waar men in georganiseerd verband muziekles geeft. Het grote aanbod van privé-docenten telde het duo niet eens mee. De werkelijkheid is dus rooskleuriger dan de treurige conclusie van de televisiemakers.

DE MUZIEKLES IS ER NOG

'Het klopt dat er weinig muziekscholen over zijn, althans scholen in de vorm zoals we die kenden. Maar er is veel voor in de plaats gekomen', zegt Kruis. 'Onze inventarisatie laat zien dat het werkveld enorm in beweging is, onder andere door het wegvallen of verminderen van sub-

sidiëring van muziekscholen. Maar ook maatschappelijke ontwikkelingen spelen een rol, zoals de concurrentie van ander vrijetijdsaanbod en de digitalisering. Het muziekonderwijs moest zich opnieuw organiseren', zegt hij. 'Maar de muziekles is niet verdwenen.'

Opvallend zijn de grote lesgeldverschillen tussen de gemeenten. De kosten voor individuele muzieklessen variëren van 400 tot 1000 euro per jaar. Die verschillen komen vooral door de bijdrage die gemeenten voor de initiatieven overhebben. 'Het siert een gemeente wanneer die zich inzet om muziekonderwijs voor iedereen toegankelijk te maken', zegt Kruis. 'Belangrijk is ook *fair pay*. Als je over voldoende gekwalificeerde muziekdocenten wilt beschikken, dan is een acceptabel honorarium een basisvoorwaarde.'

CONSERVATORIUM IN DE REGIO

Over de toekomst van het noordelijk muziekonderwijs willen Kruis en Bisschop Boele in gesprek gaan met docenten, met ondersteunende instellingen en met vertegenwoordigers van instituten en gemeenten. Ze willen ook praten met leerlingen en hun ouders én met de groep die geen gebruik maakt van de diensten van de aanbieders. 'De input die we zo verkrijgen kan de opmaat zijn voor vervolgonderzoek. Zo zouden we kunnen bekijken wat er nodig is voor professionele ontwikkeling en de ontwikkeling van nieuwe praktijken van lesgeven. Dit onderzoek kan ook de aanzet zijn voor een gesprek over de rol van het Prins Claus Conservatorium in de noordelijke regio.'

Gevraagd naar de betekenis van muziekonderwijs, waarom het belangrijk is, schiet Kruis in de lach. 'Ik kan natuurlijk zeggen dat het maken van en luisteren naar

muziek een positieve invloed heeft op de ontwikkeling van de hersenen en de sociale, emotionele en intellectuele vaardigheden. Dat is het Erik Scherder-verhaal. Het is allemaal waar, maar er zijn meer dingen gezond, waardevol en goed voor de hersenen. De belangrijkste reden waarom ik muziek maak, is dat ik het zo leuk vind om te doen. Muziek is het mooiste wat er is. Het is emotie, het maakt gelukkig, het kan mensen samenbrengen. Het zijn ervaringen die je iedereen gunt. Ieder mens, jong en oud, moet in elk geval de mogelijkheid krijgen om kennis te maken met muziek. Om uit te vinden of ze er iets mee hebben. Dat hoeft niet zo te zijn. Ik heb bijvoorbeeld niets op met voetbal, maar ik kreeg wel de kans om dat te ontdekken.'

ONENIGHTSTAND

De man of vrouw in de klas bepaalt voor een belangrijk deel of muziek een *onenightstand* is of een liefde voor het leven, zo vervolgt hij. 'Ik had de mazzel dat ik les had van iemand met een grote passie voor muziek. Zo'n leraar gun je iedereen. Ik mag mensen opleiden tot muziekdocent. Ik vind het docentschap absoluut niet het zielige plan-B, zo van: het is me niet gelukt om beroepsmuzikant te worden, dus ik slijt mijn dagen nu op de muziekschool... Daar word je als leerling ook niet blij van.' Muziek is nog altijd een ondergeschoven kindje, stelt hij. 'Heel jammer, want muziek kan je leven enorm verrijken. *Wat zonde van je capaciteiten*, zeiden sommige mensen toen ik na mijn vwo-opleiding naar het conservatorium ging. Alsof musicus en muziekdocent geen volwaardige beroepen zouden zijn... Ik hoop dat die opvatting zijn langste tijd heeft gehad.'

Buitenbehandling



Mensen met mentale problemen zitten vaak binnen, op hun kamer. Emma Toussaint deed onderzoek naar de vraag: hoe gebruik je de natuur om cliënten én medewerkers van een GGz-kliniek gezonder te maken?

Op het oog zit het wel goed met de natuur rond GGz-kliniek Dennenoord in Zuidlaren. ‘Het terrein is wel 125 jaar oud’, zegt masterstudent Healthy Ageing Emma Toussaint, ‘het lijkt wel Engelse landschapsstijl, er is zelfs een bos.’ Wie beter kijkt, ziet maar weinig biodiversiteit. Veel gras, steeds dezelfde struiken en slechts een paar verschillende soorten bomen. Jammer, want biodiversiteit is gezond. Veel verschillende bloemen en planten, dat nodigt uit om naar buiten te gaan. Recente studies suggereren dat buitenshuis verblijven de kans verkleint op depressies, angststoornissen en andere mentale problemen.

WAANBEELDEN

‘Hoe slechter het met je gaat, hoe beter het is om naar buiten te gaan’, zegt Toussaint. ‘Maar voor mensen met waanbeelden, is het erg lastig om hun kamer te verlaten. En medicatie tegen dergelijke stoornissen zorgt voor minder energie. Juist als het niet goed met je gaat, is die stap ontzettend groot.’

Niet gek dus dat juist de GGz baat heeft bij een groenere omgeving. Toussaint, senior-onderzoeker Leonie Bais van Lentis en Stefan Lechner van de *Innovatiewerkplaats Health Space Design* deden er onderzoek naar. Hoe kun je natuur gebruiken bij de behandeling? Hoe maak je die natuur diverser? En hoe zorg je ervoor dat ook medewerkers groen belangrijk gaan vinden?

Foto links: Emma Toussaint en Stefan Lechner

Het trio hoefde niet vanaf nul te beginnen. Andere instellingen, de *Groene Voorlopers*, zijn al een tijdje bezig met vergroening. GGz Mondriaan in Zuid-Limburg bijvoorbeeld. ‘Die is verder dan wij’, geeft Toussaint toe. ‘Ze hebben heidevelden, een moestuin en een wijngaard. Daar werken cliënten in de dagbesteding. Zoiets zouden we in Zuidlaren ook wel willen.’ Ook leuke activiteiten lokken mensen de natuur in. In het bos van Dennenoord kunnen cliënten en medewerkers hun hart ophalen tijdens de *wildplukwandelingen* (met de ingrediënten maken ze *bosbonbons*).

INSTORTINGSGEVAAR

Al een paar jaar heeft Lentis een leefstijlprogramma voor cliënten én medewerkers, met sportcoaches, voedingsadvies en kookworkshops. ‘Daar passen de activiteiten van de Groene GGz prima bij. Natuurwandelingen of yoga in de buitenlucht, bijvoorbeeld.’

Het is aan de medewerkers om van de Groene GGz een succes te maken. ‘Anders stort de boel in elkaar wanneer ik weg ben’, zegt Toussaint, die in het begin moeite had om personeel te enthousiasmeren. ‘Te druk’, kreeg ze te vaak te horen. Een andere insteek werkte goed. Toussaint en Bais hingen posters op, organiseerden workshops en schoven aan bij vergaderingen. Er kwam een ideeënbus en een *inspiratiemuur* voor cliënten en medewerkers. ‘Medewerkers en cliënten zitten vol ideeën over een groenere GGz. Een cursus natuurfotografie, wildplukken, vogelspotten en ga zo maar door. Wat we ook ontdekten: veel behandelingen kunnen prima in de buitenlucht.’

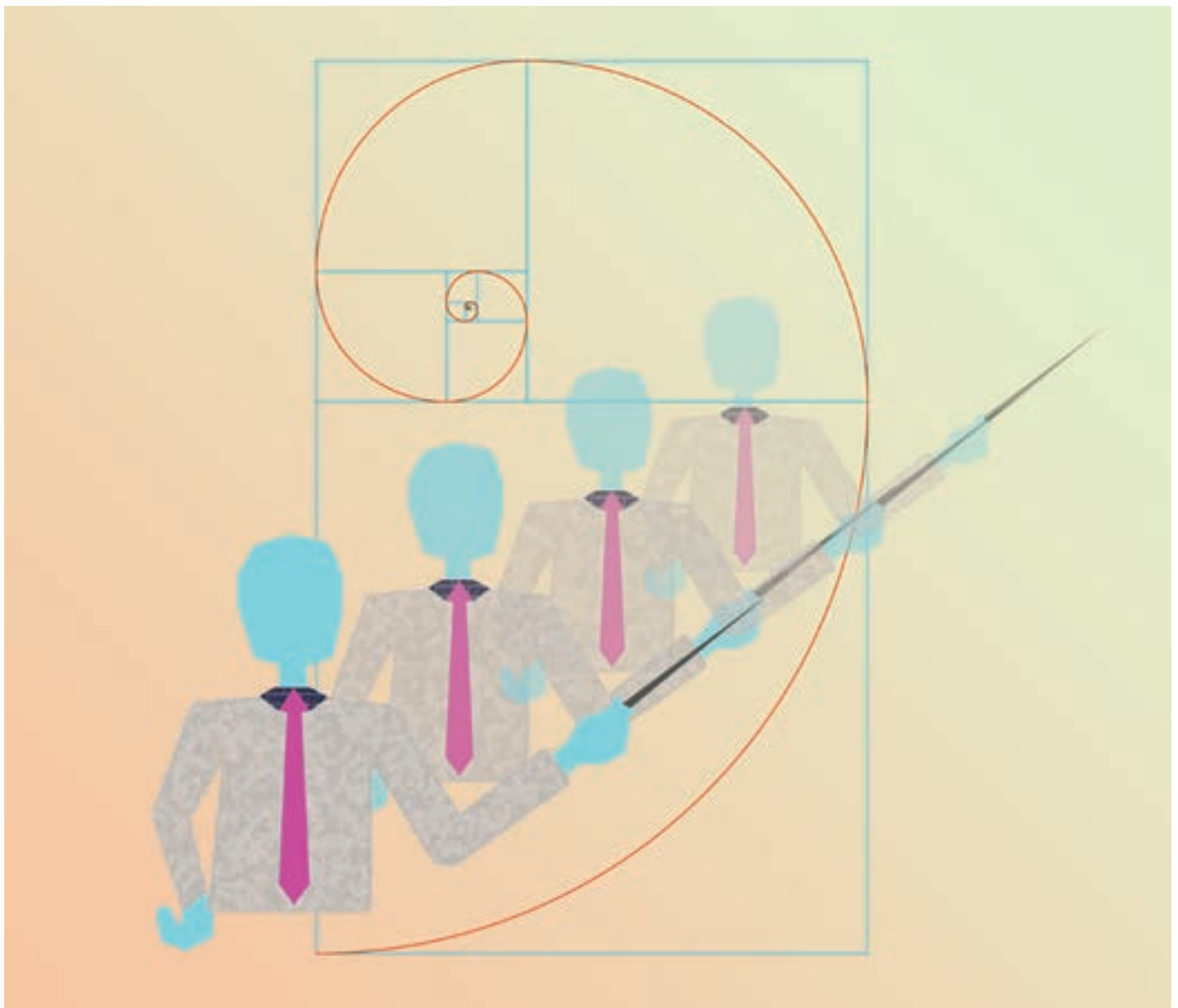
ECHT RUIKEN AAN HET BOS

Het effect van zo’n groene behandeling is lastig vast te stellen. ‘We kunnen bijhouden of er meer mensen naar buiten gaan. Maar de gevolgen voor de mentale gezondheid zijn niet objectief te meten.’ Bais en Toussaint gaan voorlopig vooral uit van cliëntervaringen. ‘Je vraagt of mensen minder negatieve gedachten hebben.

Antwoorden ze *ja*... Dan gaan we ervan uit dat het werkt.’

Eén effect was duidelijk wél te zien tijdens de maand van de Groene GGz in april. Om de biodiversiteit te verhogen, legde men bij Dennenoord een bloemenweide aan. Daar maakten cliënten blote-voetwandelingen, en ze zetten de eerste schreden op het pad van *shirin yoku*. ‘Dat is een Japanse meditatievorm in het bos, waarbij je alle zintuigen openzet. Je ruikt echt aan het bos en let heel bewust op geluiden. Zo ga je heel anders met de natuur om’, zegt Toussaint. Die twee wandelingen in april lokten meer dan twintig cliënten. ‘Na de meditatie gaven zij allemaal aan dat ze helemaal tot rust waren gekomen.’

Uiteindelijk zou Toussaint willen dat men in Zuidlaren in de buitenlucht gaat behandelen. ‘In het zuiden van Nederland werken al buitenpsychologen’, zegt ze. ‘Ze doen al hun behandelingen in de natuur. Dat is goed omdat je beweegt en gezonde lucht inademt. Daarnaast is de druk om iets te vertellen lager omdat je naast de behandelaar loopt en niet tegenover hem of haar zit. Dat willen we bij Lentis ook mogelijk maken.’



Ook de coach heeft een coach nodig

Je bent er een of je hebt er een. Coaches heb je in alle soorten en maten. De opleiding Waarderend Coachen van HanzePro benadrukt het eigene en het ambacht. De kern: niet de zwakke punten bijvullen, maar de sterke aanscherpen.

Wat coachen inhoudt, is al een moeilijke vraag. Maar *waarderend coachen*... Negen cursisten zijn vandaag aangeschoven om werkenderwijs te ontdekken wat dat inhoudt. Eén van hen, Mariëtte, is zelfstandig coach, de andere deelnemers zijn werkzaam bij een bedrijf of instelling. Voor hen is coaching één van de taken die ze voor hun werkgever uitvoeren. Oei, daar zit een probleem. Docent Martine Talens, die kan bogen op achttien jaar coachervaring, wijst er meteen op. 'Wiens belangen dien je? Dat moet volstrekt duidelijk zijn. In onze visie staat de *coachee* centraal.'

BELANGRIJK LESMATERIAAL
Coachee (spreek uit: *kootsjie*), dat woord

kennen Arie, Rob, Jouke, Heidi, Anke, Carlijn, Mariëtte en Stephany. En dat geldt ook voor Xenia (maar dat is niet haar echte naam, want die hoeft niet aan de grote klok te hangen). Xenia twijfelt, zegt ze tegen de groep. Zit ze hier wel op de juiste plaats? Willen de mensen die zij op haar bedrijf gaat coachen wel meewerken? Wat ze in ieder geval zeker weet, is dat die mensen hun gesprekken met haar niet willen laten vastleggen op camera. En dat is wél de bedoeling, ja, zelfs noodzakelijk. Die opnamen zijn namelijk belangrijk lesmateriaal voor deze Opleiding Waarderend Coachen, die vorig jaar het keurmerk van de Nederlandse Orde van Beroepscoaches kreeg, de NOBCO.

Martine is Xenia's probleem wel vaker tegengekomen. Xenia zou zonder meer gelijk kunnen hebben, zegt ze, maar heeft ze de mensen die ze moet coachen al gevraagd of ze willen meewerken? Hoe kan ze er dan zo zeker van zijn dat ze niet op camera willen? En mocht dat inderdaad zo zijn, dan nog valt er van alles te verzinnen. 'Ik heb studenten gehad die hun eigen moeder hebben gecoacht', zegt Martine. Een oproep op LinkedIn kan ook soelaas bieden. 'Er zijn genoeg mensen op zoek naar een coach, en wanneer je je aanbiedt... voor jou is het onderdeel van je leertraject en voor de coachee een uitkomst.'

COACH AAN DE KEUKENTAFEL

Het is 13 oktober, donderdagochtend, buiten is het grijs. In lokaal B0.097 van de ZernikeBorg is de eerste studiedag aan de gang. De module heet *Coaching als Ambacht*, duur: 4 dagen, toetsing: een proeve van bekwaamheid, een leerjournaal en een coachprofiel.

Mappen op tafel, naambordjes, en twee begeleiders voor de klas. Martine Talens én Ellis Siems, ook al gepokt en gemazeld in de coachingswereld (teamcoaching, individuele coaching, loopbaancoaching en e-coaching, ze doet het allemaal). Her en der liggen boeken over de materie. Het *Mijmerboek voor Professioneel Begeleiders*, het *Hoeboek voor de Coach* en *Ik kies voor mijn talent*, om maar een paar titels te noemen.

Het ambachtelijke van coachen zit hem niet in standaarden en voorschriften. 'Iedere coach heeft zijn eigen stijl en zijn eigen profiel', benadrukt Martine. Dat eigene is zijn gereedschap, de module biedt alle ruimte om met dat gereedschap te experimenteren. 'Wees creatief. Probeer eens een coachingsgesprek aan de keukentafel uit, zoek dan weer een professionele coachruimte. Ontdek wat dat doet, met jou en met de coachee.' Korte en lange sessies mogen de cursisten gerust afwisselen. 'Wanneer je een uur hebt ingepland, ga je natuurlijk niet door als de pijp na drie kwartier op is.'

HET KOMT EVEN NIET BINNEN

Xenia blijft er tegenaan hikken. 'Kan ik deze rol wel vervullen in het bedrijf? Zijn mijn collega's bereid om mij als coach te accepteren?'

Heidi schiet te hulp. 'Natuurlijk voel je je er niet senang bij. Het is een compleet nieuwe rol. Maar je zou er ook vanuit kunnen gaan dat je wél iets te bieden hebt.'

Martine: 'Hoe is dat om te horen?'

Xenia: 'Het komt nu even niet binnen.'

Martine laat het er voorlopig bij. 'Het is mooi dat je die vragen nu al hebt.'

Bij coachees kun je twijfel herkennen aan de stellige woorden die ze kiezen wanneer

ze over zichzelf spreken. 'Dat kan ik niet of nooit. Het is altijd zo geweest.' Er zijn ook coaches die dat proberen om te draaien door andere, positieve, woorden te gebruiken. 'Dan krijg je een beetje het tjakka-verhaal', zegt Martine, 'persoonlijk hou ik daar niet zo van.'

GROEIEN VAN SUCCESSEN

Ellis Siems graaft een spade dieper. De theorie van het Waarderend Coachen werd in 1985 boven de doopvont gehouden tijdens de promotie van de geestelijk vader David Cooperrider. De inmiddels 68-jarige Amerikaanse hoogleraar Sociaal Ondernemerschap betoogde dat men tijdens Waarderend Coachen (in zijn woorden: *The Appreciative Inquiry*) niet de zwakke punten moet bijvijlen, maar de sterke punten moet aanscherpen. Ellis vat deze theorie samen in één bondige uitspraak van Cooperrider: 'We learn from our mistakes, we grow from our successes.'

Het is een uitgangspunt dat ook voor deze opleiding geldt. 'Probeer het, ervaar het. Je zou het zo kunnen zien: je bouwt een brug terwijl je eroverheen loopt.' Waar die brug precies uitkomt, is vooraf niet bekend. Dat hangt af van de interactie tussen coach en gecoachte. Ellis vertelt over de coachee die ze in haar praktijk bijstond, een man die vond dat hij niet zichzelf kon zijn op het werk. 'Dat was voor hem een belemmering.' In het gesprek kwam naar voren dat de coachee tijdens de corona-lockdown was begonnen met zijn baan. 'Zo had hij zijn nieuwe werkomgeving leren kennen. Wel schermcontact met collega's, maar geen fysieke ontmoeting.' De oplossing die hij tijdens de coaching uitdacht was bijzonder. De man ging alsnog kennismaken. Hij maakte afspraken met iedereen, zelfs met de hoogste bazen van het bedrijf. Ellis: 'Zo zie je iemand heel mooi groeien!'

GESPREKKEN OP STOOM

Eén van de pijlers waarop Waarderend Coachen rust is het 4D-model. Ellis toont het op het digiboord voor de klas. *Discover, dream, design en destiny*. Vier d-woorden die zich in het Nederlands laten vertalen in een kwartet v-woorden: *verwoorden, verbeelden, vernieuwen en verwezenlijken*. Ieder vraagstuk kan zo procesmatig aan de orde worden gesteld: beschrijf het, verbeeld hoe de ideale oplossing eruitziet, bedenk welke stappen je zou kunnen zetten en probeer ze uit. 'Dit is een proces dat zich in één gesprek kan afspelen, maar je kunt er ook je hele coachingscyclus omheen bouwen.'

In drie tweetallen en één drietal gaan de cursisten uiteen. Ze krijgen twintig minuten om te oefenen met de vier d's en, ook niet

onbelangrijk, ze kunnen elkaar leren kennen. Als coach en als gecoachte, want die rollen spelen ze natuurlijk ook.

Al snel komen de gesprekken op stoom. In en in de buurt van lokaal B0.097 klinken vragen waaruit blijkt dat we hier niet met absolute beginners te maken hebben.

'Wat maakt het dat het jou zo raakt?'

'Welke talenten denk je daarbij nodig te hebben?'

'Je moet van alles, hoor ik je zeggen. Ik vraag me af: van wie moet dat dan?'

SUGGESTIEVE VRAGEN

De twee keer twintig minuten zijn om. De deelnemers puffen, zuchten en blazen. Hier en daar zijn er blossen op de wangen en rode konen te zien.

Ellis Siems: 'Hoe was het om met elkaar in gesprek te gaan?'

Carlijn: 'Ik merk dat ik aannames maakte, ik controleerde niet of die wel juist waren.'

Ellis: 'Ja, maar wees niet bang. Suggestieve vragen zijn niet fout, als je je er maar bewust van bent dat je ze stelt.'

Anke: 'Ik had de neiging om de diepte in te gaan.'

Heidi: 'Ik hoorde mezelf tegenstrijdige dingen zeggen.'

Arie: 'Het viel mij op dat Rob mijn coachingsvraag heel goed samenvatte. Kort en puntsgewijs.'

Mariëtte: 'Poeh, dat samenvatten... dat wordt voor mij wel even een opfriscurus.'

Carlijn: 'Ik ben nogal praktisch ingesteld, zo van: je zou dit kunnen doen, en als zus niet werkt, zou je zo kunnen proberen. Terwijl ik wéét dat de coachee zelf de richting moet bepalen.'

Ellis: 'Stephany, wil jij wat delen?'

Stephany: 'Ik vind het moeilijk om te praten over dromen en talenten. Het zijn zulke grote woorden.'

Ellis: 'Zo van *too much*? Als woorden niet bij je passen... gebruik andere, de woorden die wél bij je passen.'

IN DE GEREEDSCHAPSKIST

Stilte daalt neer in lokaal B0.097 van de ZernikeBorg. Er gaan gedachten rond en Martine en Ellis geven die de tijd.

'Zo', zegt Ellis na een tijdje, 'dit zijn ervaringen. Stop ze in je gereedschapskist en neem ze mee.'

Ze pakt een vuistdik boek op. *De Volgende Filosofie* van Chris Rooijackers.

'Chris bekijkt de *ratrace* vanuit de emoties. Verdriet, angst, boosheid, geluk. Emoties spelen een belangrijke rol in ons functioneren. Toch gaan we er snel aan voorbij. In de gastles van 10 november zal Chris vertellen waarom we emoties juist centraal moeten stellen.'

SPOORLOOS OP DE HANZE



Annelie Vander Noord, dat klinkt Nederlands. Maar de vrouw die die naam draagt, de management-assistente van de Hanze-deeltijdopleiding Social Work, ziet er niet echt Nederlands uit. Over de zoektocht naar haar Marokkaanse moeder schreef Annelie *Zij die mij droeg*.

‘Ik ben niet gelovig’, zei de dochter van het doktersechtpaar, ‘maar dit kunnen we toch wel een klein wonder noemen.’ Het was 2009. De dochter van het doktersechtpaar had een map opgetild en daaruit was een groene kaart gevallen. Het bleek een medische kaart te zijn, met alle gegevens die de twee artsen rondom de geboorte van Annelie Vander Noord hadden opgetekend. Het stond zwart-op-wit: Annelie was in 1983 geboren in de praktijk van het artsenechtpaar, een geheim adres, ergens onder de rook van de Martinatoren. Haar moeder was een Marokkaanse, dat wist Annelie toen de doktersdochter en zij daar dertien jaar geleden samen aan tafel zaten. En dat haar vader was overleden tijdens haar moeders zwangerschap, dat was haar ook bekend. Over zulke dingen hadden Annelies ouders nooit schimmig gedaan. Wat zij wisten over haar afkomst mocht Annelie ook weten. Geweldige ouders waren het en dat zijn ze nog steeds, zegt Annelie over Jacob en Dieuwke Vander Noord.

IK LEEK OP NIEMAND

Jacob en Dieuwke wonen inmiddels dik veertig jaar in Zuidhorn. In dat Groningse dorp groeiden hun twee kinderen op, Annelie en haar drie jaar jongere broer

Wietse. Allebei geadopteerd. Aan Wietse zag je dat niet af, maar Annelie... die was anders dan de andere kinderen in Zuidhorn. ‘Ik leek op niemand’, zegt ze, ‘daar leed ik niet onder, maar het gevoel was altijd aanwezig. En eens in de zoveel tijd stak het idee de kop op om te achterhalen waar ik vandaan kwam.’

Op haar vijftiende zag ze voor het eerst een foto van haar moeder. Jacob en Dieuwke vonden haar oud genoeg om Annelie alles te vertellen wat ze wisten. En Annelie kon nogal nadrukkelijk vragen om antwoorden. ‘Ik was rebels’, zegt ze, ‘dwingend, zoals pubers kunnen zijn.’

Wie die vrouw op de foto was, wist ze nog niet, maar het was overduidelijk haar moeder. Iemand op wie ze wél leek. In de envelop waarin die foto zat, zaten ook een paar babyfoto’s en het adres van het artsenechtpaar, dat in het centrum van Groningen een toevluchtsoord voor vrouwen in nood bestierde. Zij boden die vrouwen onderdak en een plaats waar ze anoniem van hun kind konden bevallen.

IRENE UIT ARNHEM OF NIJMEGEN

Toen Annelie hen bezocht om antwoorden op haar vragen te krijgen, hield het artsenechtpaar de boot af. ‘Het was nog in de tijd dat de rechten van geadopteerde kinderen ondergeschikt waren aan het artsengeheim. Mijn biologische moeder was in Nederland gekomen omdat ze daar iemand kende, een vriendin. Die kwam uit Arnhem of uit Nijmegen. Dat was wat ze loslieten.’

Te weinig om actie te ondernemen. Dat was elf jaar later wel anders toen de toen 26-jarige Annelie en de dochter van het inmiddels overleden artsenechtpaar de groene medische kaart eens goed bestudeerden. Daarop stond de naam van de vriendin die in Nijmegen bleek te wonen. Irene. Annelie snuffelde flink rond op Facebook en twee weken later al ging ze bij Irene op visite. ‘Irene had Farida ontmoet tijdens een vakantie in Marokko. Later had Farida contact opgenomen en Irene gevraagd of ze kon komen logeren. Toen ze arriveerde was snel duidelijk waarvoor ze werkelijk kwam. Daar had Irene haar dus bij geholpen.’

ALLE SPOREN LIEPEN DOOD

En Irene wilde Annelie ook wel helpen. Maar hoe? Haar contact met Farida (een schuilnaam, *red.*) was verwaterd. Ze hadden alleen maar een naam en de plaats waar Farida waarschijnlijk woonde. Maar hoe kom je in contact met iemand die verborgen wil blijven? ‘Niemand in haar omgeving weet dat Farida ongehuwd moeder is geworden. In Marokko staat daar twaalf maanden gevangenisstraf op. Haar familie zou haar zonder meer verstoten, ook nu nog, bijna veertig jaar later.’

Irene en Annelie deden er van alles aan om Farida te vinden, maar alle sporen liepen dood. Toen de hoop al aan het vervliegen was, kwam er weer een wonderlijk toeval op Annelies pad. Annelie had een tijdelijke baan op de rechtbank van Leeuwarden. Op haar laatste werkdag bood de man die daar de post afhandelde zijn hulp aan. ‘Saïd zei dat hij zijn familie in Marokko zou inschakelen. Al te veel verwachtte ik er niet van, maar een week later belde hij op. Zijn broer Khalid had Farida gevonden.’

Met z’n drieën gingen ze naar Marokko, Annelie, haar man Leon én Irene. (De twee kinderen van Annelie en Leon logeerden bij opa Jacob en oma Dieuwke in Zuidhorn.) Het drietal ontmoette Farida in het diepste geheim. Wat er toen gebeurde? ‘Lees dat maar in mijn boek’, zegt Annelie.

Zij die mij droeg Annelie Vander Noord

Annelie Vander Noord beschrijft in *Zij die mij droeg* de zoektocht naar haar Marokkaanse afkomst. Het in eigen beheer uitgegeven boek is te bestellen op annelievandernoord.nl.

DE HANZEHOGESCHOOL IN BEELD

Studeren en fitheid gaan prima samen, zo laten deze twee Sportstudies-studenten zien in het Willem-Alexander Sportcentrum.

foto harjan offereins

JJdJ

HaLLO!



De overheid stelt een pot van 325 miljoen subsidie per jaar beschikbaar voor scholing om de positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Een cursus beleggen in crypto's komt niet in aanmerking, een cursus eclectische energetische natuurgeneeskunde wel, want in de alternatieve geneeskunde wordt ook gewerkt. Iedereen tussen de achttien en de AOW-leeftijd kan duizend euro STAP-subsidie aanvragen. De regeling is zeer populair. Zo'n bedrag laat je niet lopen, denken zowel de burgers als de opleiders. Sommige opleiders verhoogden de prijs, zeg maar van 900 naar 1000 euro, om optimaal te profiteren. De Vereniging Hogescholen (VH) heeft een leven lang ontwikkelen (LLO) hoog in het vaandel staan. STAP biedt een kans om die ambities waar te maken. De VH meldt op de website dat er belangrijke haken en ogen zitten aan het proces rondom de subsidie. Dat leidt tot veel extra administratieve druk.

Hogescholen doen daarom (zeer) beperkt mee aan de STAP-regeling. Het mankeert ze aan de flexibiliteit van particuliere instellingen als NCOI en LOI. Ook de Hanze heeft LLO sinds jaar en dag hoog in het vaandel. We presteren slechter dan andere grote hogescholen. We zijn een lerende organisatie. In dit geval een soort eeuwige student die nooit slaagt, nooit een level hogerop komt. Zo heette ons LLO achtereenvolgens: HanzeService, Hanze-Connect, Professionals & Bedrijven en HanzePro. Blijkbaar is de naam de cruciale succesfactor. Wat te denken van HCOI of HOI? Mijn suggestie is: HaLLO – Hanze Leven Lang Ontwikkelen. Dat lijkt me een stap in de goede richting. En dan een nieuwe huisstijl en website. Of toch eerst zorgen dat mensen hun STAP-budget bij ons kunnen spenderen?



De passie van...

DOCENT
KEES WESTERKAMP,
AFSTUDEER-
COÖRDINATOR
COMMUNICATION &
MULTIMEDIA DESIGN,
MINISTER VAN
DOEDELZAKEN

‘Als kind was ik geweldig onder de indruk van de militaire Pipes & Drumsparades van de *Royal Edinburgh Military Tattoo* die ik op tv zag. Later speelde ik zelf in grote bands. Ik was van 2000 tot 2015 *drum major* van *The Clan MacBeth Pipe Band*. Sinds 2012 ben ik senior drum major van *Music Scotland*. Een drum major heeft de muzikale leiding en regelt de zaken rondom de optredens. Zo schreef ik voor MacBeth een scenario voor de herdenking van de bevrijding van Groningen. In 2016 zette ik het Ministerie van Doedelzaken op om de doedelzakmuziek te promoten. Voor dat ministerie doe ik ook onderzoek voor mijn boek, de geschiedschrijving van doedelzakmuziek in Nederland.’



Beata Kviatek

Function: Senior Lecturer-Researcher International Business School, Project Leader and Senior Researcher EnTranCe.

Achievement: honorary title of Jean Monnet Chair (JMC) in Sustainable EU Economy.

WHY IS THE JEAN MONNET CHAIR SO IMPORTANT?

‘The Jean Monnet Chair is a prestigious teaching and research post awarded by the European Union. It includes a three-year grant. The Chair addresses the challenges society faces by linking local and regional actions with national and European goals for sustainability. The Chair generates knowledge and insights for policy-makers, it promotes excellence in teaching and research, fosters a dialogue between the academic world and society, and it reaches out to the wider public.’

WHAT DOES THIS ACHIEVEMENT MEAN FOR YOU?

‘It is a great recognition as well as a huge responsibility. I am very glad that Hanze is the first university of applied sciences to host the JMC and that the focus I proposed on sustainable EU economy was considered as important by the evaluators.’

WHY IT IS IMPORTANT FOR HANZE?

‘JMC will contribute to the implementation of Hanze’s mission and Strategic Plan. This has to strengthen the social engagement of Hanze by providing a platform for meeting, debate, and knowledge sharing. The Chair will generate knowledge and insights into EU leadership in sustainability worldwide. Concrete actions are needed to develop a low carbon, more resource-efficient, strong, and resilient economy. An economy that supports the development of a climate-neutral, green, fair and social Europe.’

WHAT WERE THE REACTIONS OF STUDENTS AND COLLEAGUES?

‘There is a lot of interest and enthusiasm. Our students want to learn more about sustainability and wish to do graduation projects on this topic. Colleagues at IBS and EnTranCe inquire about cooperation possibilities. This encourages me a lot.’

WHAT DOES “SHARE YOUR TALENT, MOVE THE WORLD” MEAN FOR YOU?

‘It motivates me and sets the purpose for my actions. The motto is leading in the JMC’s work programme. This programme includes the promotion of excellence in teaching and research of a sustainable EU economy. The JMC also focuses on sharing the gained experience and knowledge with other international business schools and universities.’

Nicejob!
share your talent. move the world.