

# Ans Grotendorst



Ans Grotendorst is redacteur van OenG

## Persoonlijke bekwaamheid

‘Kijk, daar loopt een schaal 12.’ Ik keek in de richting die de docent van de Politieacademie aanwees en zag op de gang een man voorbij lopen. Hij bleek ook een naam te hebben. ‘Er klinkt een zekere bewondering door in je stem,’ reageerde ik, ‘is dat om wat hij kan?’ ‘Ik weet niet precies wat hij kan,’ zei de docent, ‘maar schaal 12 is niet niks. Ik zit in 8.’

Het gespreksmoment dateert van jaren geleden, maar ik heb het altijd onthouden. Evenals een voorval van enige tijd daarna, toen ik de Koninklijke Marechaussee adviseerde over vernieuwing van de opleidingen. Tijdens het tweede overleg met het managementteam bekende ik dat ik moeite had met het lezen van de notulen: er kwamen geen persoonsnamen in voor, alleen rangen en functies. Deden personen er niet toe? Waren visie, deskundigheid en ideeën gekoppeld aan functies, niet aan mensen? Of tenminste aan een combinatie van die twee?

In de zorg kunnen we ons dit niet goed voorstellen. Of ... toch wel? Want hoe vaak zijn in de afgelopen jaren geen discussies gevoerd over ‘niveau 2 en 3’? En over de verschillen tussen niveau 4 en 5 die in de praktijk vervagen? En over wat het ene niveau wel ‘mag’ en het andere niet? Ik moet denken aan wat Anne Marie Rafferty hierover zei: ‘Wat is de beste manier om teams samen te stellen? Die kunnen van locatie tot locatie verschillen. Is het duidelijk aan welke zorgvragen een team op unit A of in wijk B tegemoet moet komen? Heeft een grondig assessment plaatsgevonden van de teamleden? Zijn ze goed geplaatst? Doen ze allemaal waar ze goed in zijn, waar ze warm voor lopen? Benutten we hun specifieke talenten?’

Wanneer het om grote aantallen beroepsbeoefenaren gaat, kunnen we niet om indelingen en categorieën heen. Functies, salarisschalen, kwalificatieniveaus en bekwaamheid: daar bestaat natuurlijk

wel een relatie tussen. Maar mensen vullen functies op verschillende manieren in. Een diploma geeft de overeenkomst in kennis en vaardigheden weer tussen professionals; toch beschikt ieder van hen over verschillende bekwaamheden. Ervaring doet er veel toe; toch kan een beginner kennis inbrengen die leidt tot een nieuwe, onorthodoxe benadering. Kortom: bij het bepalen of iemand op zijn of haar plaats is in een team spelen de persoonlijke bekwaamheden, talenten en voorkeuren een grote rol. Eigenlijk zou elke beroepsbeoefenaar die moeten bijhouden in een portfolio.

De houdbaarheid van het diploma en de ‘baan voor het leven’ nemen af, terwijl de noodzaak van permanent leren sterk toeneemt - niet alleen via formele leertrajecten, maar ook informeel. Het gaat om gepersonaliseerd leren en het waarderen daarvan. Dat kan tot een diploma leiden, maar hoeft niet per se. Duvekot<sup>2</sup> typeert de huidige tijd als een ‘overgang van diploma naar portfolio’.

Het diploma staat voor de traditionele, top-down geregisseerde organisatie van het leren. Het portfolio is meer bottom-up, mede door het door de lerende professional aangestuurde leerproces. Niet de systemen met hun drang naar zelfbescherming staan voorop, maar de activiteiten en resultaten van iemands ontwikkelproces.

<sup>1</sup> Interview in OenG nummer 6 – 2016

<sup>2</sup> Duvekot, R. (2016): *Leren waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren*. Proefschrift, Universiteit van Utrecht