



DE VAARDIGE STERKSTUDENT

Scriptie over het bevorderen van sociaal-
emotionele vaardigheden bij
ervaringsdeskundigen met een licht
verstandelijke beperking

Scriptie in opdracht van de STERKplaats Utrecht

ANNA MARIA BERLINICKE – 467460

TOEGEPASTE PSYCHOLOGIE Bachelor scriptie

HOGESCHOOL SAXION Deventer

DATUM: 26 januari 2024

De vaardige STERKstudent

Verantwoordingsverslag

Opdrachtgever

STERKplaats Utrecht

Contactpersoon: Sebastiaan Fokke

Emailadres: S.fokke@lfb.nu

Tel: 06-18 68 59 88

Student

Student emailadres: 467460@student.saxion.nl

Email privé: anna.berlinicke@gmail.com

Tel: 06-21 34 24 70

Begeleiding

Eerste begeleider: Ruurd Schiere

Email: r.schiere@saxion.nl

Tweede begeleider: René Gulikers

Email: r.gulikers@saxion.nl

VOORWOORD

Voor u ligt de scriptie 'De vaardige STERKstudent' in opdracht van de STERKplaats Utrecht. Dit onderzoek is een afstudeeronderzoek van de opleiding Toegepaste Psychologie op het Saxion Deventer. Het onderzoek heeft plaats gevonden van februari 2023 tot februari 2024.

Het afgelopen jaar heb ik hard gewerkt aan deze scriptie. Een proces wat voor mij niet meeviel. De STERKplaats bleek een prettige en veilige plek waar ik op mijn eigen tempo kon integreren. Het werken met de mensen van de STERKplaats was een hele eer. De studenten hebben mij enorm veel geleerd over het leven met een Licht Verstandelijke Beperking. Daarnaast leerde ik door hen ook enorm veel over mijzelf. Het onderwerp bleek onderbelicht maar relevanter dan ooit. Dit maakte dat het onderzoek niet altijd makkelijk was maar wel reuze interessant.

Gedurende deze periode heb ik veel steun ervaren van familie en vrienden. Hiervoor wil ik ze bedanken. Mijn ouders wil ik bedanken voor alle steun tijdens dit proces en het vertrouwen dat zij mij gaven. Mijn vader wil ik in het speciaal bedanken voor alle brainstormsessies, feedback en het beantwoorden van al mijn vragen. Daarnaast wil ik mijn eerste en tweede scriptiebegeleiders Ruurd Schiere en René Gulikers bedanken voor de feedback op mijn plan van aanpak en verslag.

Als laatste wil ik alle STERKstudenten en de STERKcoach bedanken voor deze bijzondere tijd. Dank voor alle moeite en energie die jullie in mij hebben gestoken. Dank voor alles wat ik van jullie geleerd heb. En dank voor alle bijzondere vriendschappen die ik met jullie gesloten heb.

Ik wens u veel leesplezier.

Anna Maria Berlinicke

Amersfoort, 2024

SAMENVATTING

Introductie De STERKplaats Utrecht is een plek waar mensen met een Licht Verstandelijke Beperking (LVB) opgeleid worden tot ervaringsdeskundigen. Dit doen zij door verschillende projecten en opdrachten die gaan over licht verstandelijke beperking en inclusie. Hun kantoor bevindt zich op de Hogeschool Utrecht, waar zij met enige regelmaat gastlessen en hoorcolleges geven over het leven met een verstandelijke beperking. De STERKstudenten willen na deze opleiding graag aan het werk; velen als ervaringsdeskundigen, enkelen willen misschien ook een andere baan. Echter ontbreekt het de studenten nog aan een aantal sociaal-emotionele vaardigheden. Het hebben van sociaal-emotionele vaardigheden blijkt bij mensen met een LVB een belangrijke graadmeter in het krijgen en behouden van een baan (Van Hogendorp, 2019). De coach en de studenten weten zich geen raad met welke vaardigheden zij nog verder moeten ontwikkelen bij de studenten en hoe.

Methode Aan de hand van verschillende methodes uit Human Centered Design (HCD) is er onderzoek gedaan. Naast een interview met de STERKcoach en STERKstudenten is er gebruik gemaakt van verschillende HCD-methoden. Zo is er secondary research gedaan naar sociaal-emotionele vaardigheden bij LVB'ers en interventies hiervoor. Er is een brainstorm georganiseerd en er is feedback gevraagd op het prototype van het product.

Resultaten De STERKstudenten en STERKcoach gaven aan de volgende vaardigheden verder te willen ontwikkelen; Reflecteren, Feedback geven en ontvangen, Verbeteren van het zelfbeeld en Samenwerken. Uit de behoeften bleek onder andere dat de STERKstudenten en STERKcoach opzoek zijn naar een praktisch inzetbare interventie die samengaat met hun manier van leren. Verder is het van belang dat de interventie aansluit bij het niveau van de STERKstudenten en er moet sprake zijn van eenvoudig taalgebruik. De meeste interventies die gevonden werden door middel van Secondary Research (IDEO, 2015) voldeden niet aan deze behoeften. Hierom is ervoor gekozen verschillende interventies te combineren en zelf een product op te stellen die aansluit bij de behoeften van de stakeholders.

Conclusies Op basis van de bevindingen uit het onderzoek is er een werkboek opgesteld. In dit werkboek oefenen de STERKstudenten individueel en samen aan de volgende vaardigheden; Reflecteren, Zelfinzicht, Feedback geven en ontvangen en samenwerken. Hiervoor is gebruik gemaakt van verschillende bestaande interventies die aansluiten bij het niveau van de STERKstudenten. De basis van de interventie bestaat uit een combinatie van de interventies Zelfreflectie werkbundel (KlasCement & Tanghe, 2020) en Kritiek geven en krijgen bundel (KlasCement & Janssens, 2017). Uit de feedback blijkt dat het product gewaardeerd wordt. Het is wel aan te bevelen het product verder te evalueren en bij te stellen.

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1: Inleiding	5
1.1 De opdrachtgever	5
1.2 Aanleiding	5
1.3 Relevantie	7
1.4 Stakeholders	8
1.5 Doelstelling	8
1.6 Vraagstelling	9
1.7 Ethiek en dataopslag	9
1.8 Leeswijzer	9
HOOFDSTUK 2: INSPIRATION FASE	11
2.1 Secondary research	11
2.2 Card Sort	18
2.3 Semigestructureerde interviews	22
2.4 Conclusies Inspiration Fase	29
HOOFDSTUK 3: IDEATION FASE	32
3.1 Brainstorm	32
3.2 Create Insight Statements en How Might We Questions	34
3.3 Secondary research	36
3.4 Conclusie ideation fase	38
3.5 Beroepsproduct	39
3.6 Feedback beroepsproduct	42
3.7 Uitwerking feedback	45
HOOFDSTUK 4: Conclusie, discussie en aanbevelingen	47
4.1 Beantwoording hoofdvraag	47
4.2 Discussie	48
4.3 Aanbevelingen	49
Literatuurlijst	51
Bijlage 1; Card Sort kaartjes	56
Bijlage 2: Stakeholdersanalyse	57
Bijlage 3: Informatiebrief en Informed Consent	59
Bijlage 4: Schema voor emotionele ontwikkeling	62
Bijlage 5: Topiclist semigestructureerd interview	63
Bijlage 6: Find Themes resultaten	67
Bijlage 7: Feedbackformulier	68
Bijlage 8: Ingevulde feedbackformulieren	69

HOOFDSTUK 1: Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de organisatie waar dit onderzoek plaatsvindt geïntroduceerd. Daarnaast wordt de aanleiding en relevantie van het onderzoek beschreven. Daarna wordt er een doelstelling geformuleerd. Er wordt stilgestaan bij de ethische verantwoording van dit onderzoek. Het hoofdstuk eindigt met een leeswijzer.

1.1 De opdrachtgever

De STERKplaats Utrecht is onderdeel van de Landelijke Federatie Belangenvertegenwoordiging (LFB). De LFB komt op voor de belangen van mensen met een Licht Verstandelijke Beperking (hierna LVB). Met deze reden heeft de LFB STERKplaatsen opgericht door het hele land. Op een STERKplaats worden LVB'ers opgeleid tot ervaringsdeskundigen die aan de slag kunnen bij zorgorganisaties of bedrijven om op te komen voor de belangen van LVB'ers. Er zijn meerdere STERKplaatsen verspreid over Nederland. Elke locatie is gekoppeld aan een mbo- of hbo-opleiding. De STERKplaats Utrecht bestaat uit zes medewerkers en een coach. De medewerkers zijn de zogenaamde 'STERKstudenten'; de ervaringsdeskundigen in opleiding. De STERKplaats is formeel gezien een dagbestedingsplek, de LFB is hard op weg om ervoor te zorgen dat het een erkende mbo niveau-1 opleiding wordt.

De STERKstudenten leren met name werkend. Dit houdt in dat de STERKplaats opdrachten aanneemt die te maken hebben met inclusie en ervaringsdeskundigheid. Deze opdrachten worden door verschillende opdrachtgevers opgedragen. De STERKplaats Utrecht zit in het gebouw van de opleiding Social Work op de Hogeschool Utrecht. De STERKstudenten komen zo veel in contact met de sociaal werkers van de toekomst.

1.2 Aanleiding

Ervaringsdeskundigheid

Tijdens de opleiding worden de STERKstudenten bij de STERKplaats klaargestoomd om aan de slag te gaan als ervaringsdeskundige. De begrippen ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid worden in het werkveld vaak door elkaar gebruikt en zullen hierom toegelicht worden.

Ervaringskennis is de kennis die iemand persoonlijk heeft vergaard met betrekking tot ervaringen als het hebben van een handicap, ziektediagnose of beperking. De kennis die gevormd wordt over de ervaring met deze beperking begint op individueel niveau, vanuit de eigen ervaring, en wordt ervaringskennis genoemd (Van Der Kooij & Keuzenkamp, 2018). De studenten van de STERKplaats worden opgeleid tot ervaringsdeskundigen. Zij leren hun ervaringskennis om te zetten in ervaringsdeskundigheid. We spreken van ervaringsdeskundigheid wanneer kennis die een persoon heeft ter ondersteuning van anderen ingezet wordt en wanneer deze persoon hiervoor een opleiding of training heeft gevolgd. Ervaringskennis is dus onderdeel van ervaringsdeskundigheid maar niet iedereen met ervaringskennis is een ervaringsdeskundige (Wilken & Den Hollander, 2019).

De visie van de LFB is dat de STERKstudenten zo zelfstandig mogelijk leren werken. Een voorbeeld hiervan is dat de STERKstudenten worden ondersteund door een STERKcoach. Er is bewust gekozen voor deze term in plaats van 'begeleider', wat de gebruikelijke term is op dagbestedingsplekken. Het doel van de opleiding is dat de STERKstudenten aan het einde van de opleiding zelfstandig genoeg zijn en de juiste vaardigheden bezitten om aan het werk te kunnen als ervaringsdeskundige.

Probleemstelling

De STERKstudenten bij de STERKplaats in Utrecht beginnen bijna aan hun derde en laatste jaar. Na hun opleiding zullen zij aan het werk gaan bij andere bedrijven of dagbestedingsplekken. Dit brengt

uitdagingen met zich mee. De verandering roept veel vragen op bij de STERKstudenten over het vervolg na de opleiding. Het doel van de STERKplaats is om de STERKstudenten voor te bereiden op deze vervolgbanen en hun taken als ervaringsdeskundigen. Om goed te functioneren op een werkplek heb je bepaalde vaardigheden nodig. De huidige arbeidsmarkt vraagt van medewerkers communicatieve en sociale vaardigheden (Gelderblom et al., 2019). Ze zullen bij hun vervolgbanen hoogstwaarschijnlijk niet de begeleiding krijgen die ze krijgen bij de STERKplaats. De STERKstudenten zeggen in de afgelopen jaren op de STERKplaats een groei doorgemaakt te hebben in de ontwikkeling van hun sociaal-emotionele vaardigheden. Het valt op dat deze ontwikkeling nu stagneert en dat ze zelf niet weten hoe ze het nog verder kunnen ontwikkelen. De STERKstudenten en STERKcoach hebben aangegeven dat de STERKstudenten bij bepaalde vaardigheden nog niet op het gewenste niveau zitten. De STERKstudenten voelen zich op dit moment nog niet vaardig genoeg voor een vervolgbaan. De STERKstudenten geven aan dat zij last hebben van onzekerheid en een laag zelfbeeld. Ook vinden ze omgaan met teleurstelling & stress lastig en zijn ze bang voor overbelasting (Persoonlijke communicatie, februari 2023).

De STERKcoach zegt dat hij het een uitdaging vindt om de studenten klaar te stomen om zelfstandig aan het werk te gaan. Hij benoemt een aantal vaardigheden die ze verder kunnen ontwikkelen. Zo geeft hij aan dat hij ziet dat ze de omgang met werkdruk en stress lastig vinden. In stressvolle situaties slaan ze dicht en raken ze in paniek. Hij neemt waar dat er vaak sprake is van een laag zelfvertrouwen en/of een verkeerd zelfbeeld. Hij ziet dat de STERKstudenten kritisch naar zichzelf zijn en tegelijkertijd niet altijd door hebben wat ze goed kunnen en wat nog niet. Het valt hem op dat ze het lastig vinden om te communiceren met de collega's op de STERKplaats. Dit uit zich bijvoorbeeld in ontwijkend gedrag als het aankomt op samenwerken. Hij ziet ook dat ze het vaak ingewikkeld vinden om hun energie over de dag te verdelen. Het lijkt erop dat ze de zelfkennis missen om in te schatten hoe ze dit het beste kunnen doen. Verder neemt hij waar dat ze het moeilijk vinden om te reflecteren op hun eigen handelen. Als ze hier niet toe worden aangezet doen zij dit weinig ondanks dat ze aangeven hier wel veel van te leren (S. Fokke, persoonlijke communicatie, februari 2023).

Op de STERKplaats krijgen de studenten nog ondersteuning van de STERKcoach bij verschillende vaardigheden. De STERKcoach zorgt er bijvoorbeeld voor dat de studenten oefenen met reflecteren op hun eigen handelen. Hij zorgt er daarnaast bijvoorbeeld ook voor dat de studenten taken toebedeelt krijgen waarvan hij weet dat zij vinden dat ze dat kunnen. De andere taken neemt hij dan van hen over. Er is geen garantie dat in de toekomstige banen of dagbestedingsplekken van de studenten, de ondersteuning die de coach van de STERKplaats nu aan de studenten biedt, aanwezig zal zijn. De STERKcoach benadrukt het belang van het aanleren van sociaal-emotionele vaardigheden voor de zelfredzaamheid van de studenten. Zelf weten de STERKstudenten en STERKcoach niet hoe ze hier handen en voeten aan moeten geven (persoonlijke communicatie, februari 2023).

Het probleem is dat de STERKstudenten nog onvoldoende vaardigheden bezitten om zelfstandig met de emoties en uitdagingen om te gaan die komen kijken in het werk. Ze geven aan graag aan de slag te willen met hun sociaal-emotionele ontwikkeling.

Er is op basis van deze informatie gekozen om sociaal- emotionele vaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling als centrale begrippen te gebruiken in dit verslag. De vaardigheden die de STERKstudenten en STERKcoach hierboven hebben genoemd (omgaan met stress en emotie, zelfperceptie, zelfvertrouwen, herkennen van kwaliteiten, samenwerken, probleemoplossend denken en reflecteren) komen overeen met vaardigheden die voorkomen in het boek SEL; sociaal emotioneel leren als basis (Van Overveld, 2017) (zie ook afbeelding 3 in paragraaf 2.1.2.). Om deze reden kan er worden gesteld dat het hierbij gaat om het ontwikkelen van sociaal-emotionele vaardigheden. Sociaal-emotionele ontwikkeling is een samenvattend begrip waarin verschillende onderdelen geïntegreerd zijn (De Winter, 2008). Domitrovich et al. (2007) definieert Sociaal-

emotionele competentie als het integreren van cognitieve, sociale, emotionele en gedragsvaardigheden (Domitrovich et al., 2007). Sociaal-emotionele ontwikkeling is dus een begrip die de sociale- en de emotionele ontwikkeling samenvat. Het samenvoegen van sociaal en emotionele ontwikkeling in één begrip heeft een toegevoegde waarde omdat de begrippen overlap hebben. Door het samenvoegen neem je de relatie ertussen mee. Dit wordt niet gedaan wanneer er alleen op de sociale of emotionele ontwikkeling gericht wordt (De Winter, 2008). In het literatuuronderzoek zal verder in worden gegaan op de definitie van sociaal-emotionele ontwikkeling.

1.3 Relevantie

In de huidige maatschappij is er veel aandacht voor inclusie. Volgens het Coalitie voor Inclusie (2021) is inclusie een manier van een open samenleving waar centraal staat dat iedereen mee kan doen en dezelfde waarde heeft ongeacht de verschillen tussen mensen. Dit houdt in dat iedereen die deel uit wil maken van de samenleving dit ook kan en erbij hoort. Bij een inclusieve samenleving is het van belang dat iedereen dezelfde kansen en rechten heeft. Dit kan alleen bereikt worden als er rekening gehouden wordt met elkaar en er geen hindernissen worden gecreëerd (Coalitie voor Inclusie, 2021). Inclusie staat volgens X. Moonen (2015) voor 'Gelijkwaardigheid en volwaardig burgerschap en is gerelateerd aan een sociaal-politieke visie waarbij mensen met beperkingen barrièrevrij kunnen deelnemen aan alle maatschappelijke systemen'. Deze visie deelt de LFB. Hierom is de STERKplaats opgericht. Met behulp van ervaringsdeskundigen hopen ze ervoor te zorgen dat in Nederland iemand met een beperking barrièrevrij mee kan doen aan de samenleving (S. Fokke, persoonlijke communicatie, 2023). De aandacht voor inclusie in de afgelopen jaren leidde zelfs begin 2023 tot een herziening van artikel 1 van de grondwet. In de grondwet werden handicap en seksuele gerichtheid toegevoegd aan de discriminatiegronden. De grondwet luidt nu: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan' (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2023).

Daarnaast is er op 1 januari 2015 is een wet aangenomen die gemeenten verantwoordelijk maakt om burgers bestaanszekerheid te bieden en een plek te geven om te kunnen participeren in de samenleving. Het doel hiervan is om zo veel mogelijk mensen te laten participeren in werk. Dit zou ervoor moeten zorgen dat achtergestelde groepen (zoals mensen met een LVB) in de samenleving gelijke kansen, plichten en rechten hebben. Naast dat de participatiewet zorgt voor een uitkering, zorgt de wet ook voor meer mogelijkheden om te werken. De nadruk wordt hierbij gelegd op het kijken naar wat iemand kan, hoe iemand zijn/haar kwaliteiten het beste in kan zetten en hoe je iemand kan stimuleren om aan het werk te gaan. Daarnaast is het doel van de wet ook om mensen minder afhankelijk te maken van een uitkering. Onderzoek van Simplican et al. (2015) stelt het belang van sociale inclusie voor mensen met een verstandelijke beperking door aan te tonen dat sociale inclusie positieve invloed heeft op geluk, zelfrespect, mentale gezondheid, welzijn en besluitvormingsvermogen. Ook zorgt sociale inclusie ervoor dat mensen met een verstandelijke beperking een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving; Sociale uitsluiting wordt verminderd, werkeloosheid en armoede wordt bestreden, de toegang tot gezondheidszorg wordt verbeterd en de veiligheid van de gemeenschap wordt vergroot. Sociale inclusie zorgt er ook voor dat het beeld over mensen met een verstandelijke beperking bijgesteld wordt; er zal minder sprake zijn van stigmatisering, discriminatie en stereotypen (Simplican et al., 2015).

De overheid stimuleert werkgevers, door middel van het verstrekken van een loonsubsidie, werknemers aan te nemen met een arbeidsbeperking die wettelijk gezien het minimumloon niet kunnen verdienen. Naast de participatiewet is in 2016 het VN-verdrag voor de rechten van mensen

met een handicap ingevoerd in Nederland. Dit verdrag benadrukt de rechten en plichten van mensen met een handicap en verplicht Nederland om aan de slag te gaan om gelijke kansen te creëren voor mensen met een beperking (Houtzager, 2019)

De toegenomen aandacht voor inclusie betekent niet dat het op alle fronten lukt om voor meer inclusie te zorgen. In een onderzoek uitgevoerd door het Kennisinstituut voor Sociale Vraagstukken Movisie (Van Hogendorp, 2019) blijkt de poging om mensen met psychische problemen of een verstandelijke beperking te plaatsen in een reguliere werkomgeving in de praktijk ingewikkeld zijn. Voor een kans op het duurzaam behoud van een baan is bijvoorbeeld flexibiliteit en stressmanagement bij de verstandelijk beperkten van belang (Van Hogendorp, 2019).

De STERKstudenten leren op te komen voor LVB'ers met als doel: zorgen voor meer inclusie. Ze houden zich dagelijks bezig met dit onderwerp. Volgens Van der Kooij & Keuzenkamp (2018) zou het inzetten van ervaringskennis in het sociaal domein kunnen bijdragen aan het vergroten van inclusie, eigen regie, weerbaarheid, veerkracht en persoonlijke ontwikkeling. Volgens onderzoek van Keuzenkamp & van Hoorn in opdracht van Movisie (2022) is de waarde van ervaringskennis dat naast de mensen zelf, anderen ervan kunnen profiteren. Naast een interne waarde heeft het dus ook een externe waarde. Ervaringskennis zorgt voor een verbetering in het zien en begrijpen van het handelen van de persoon die de ervaringskennis deelt. Mensen komen in contact met iemand die uit de eerste hand en vanuit eigen ervaring vertelt over bepaalde onderwerpen. Dit zorgt voor meer begrip en herkenning maar ook voor bewustwording en het voor het doorbreken van stereotypen (Keuzenkamp & Van Hoorn, 2022). Door de toenemende maatschappelijke aandacht voor inclusie neemt de roep naar ervaringsdeskundigen toe. Een groot deel van de STERKstudenten zullen in hun vervolgbaan zelfstandiger aan het werk moeten gaan. Het is voor hen dus belangrijk om te leren emoties te herkennen bij zichzelf en te leren hoe ze met genoemde uitdagingen in het werk om kunnen gaan. De mogelijkheden tot deelnemen aan de samenleving worden steeds groter. Toch gaan er bepaalde verwachtingen mee gepaard en zullen de STERKstudenten bepaalde vaardigheden moeten bezitten om de kans op een duurzame werkplek te vergroten.

1.4 Stakeholders

In bijlage 2 staat een uitgebreide stakeholdersanalyse die gemaakt is voorafgaand aan het onderzoek. Uit deze analyse blijkt dat de STERKcoach en STERKstudenten van de STERKplaats Utrecht de belangrijkste stakeholders zijn. Daarnaast zijn zij tevens de stakeholders die uiteindelijk aan de slag gaan met het product. Om deze reden zijn de STERKstudenten en de STERKcoach gekozen als respondenten voor dit onderzoek.

Hiernaast zullen ook andere partijen baat hebben bij het beroepsproduct. Zo zou het product ingezet kunnen worden op de andere STERKplaatsen in Nederland. Ten tweede is de LFB bezig met een doorontwikkeling van de opleiding. De verzamelde informatie van dit onderzoek en het beroepsproduct zouden gebruikt kunnen worden voor deze doorontwikkeling. Tot slot hebben de toekomstige werkgevers van de STERKstudenten ook profijt van het product.

1.5 Doelstelling

Het doel is om een beroepsproduct te ontwikkelen die de STERKstudenten helpt zelfgekozen sociaal-emotionele vaardigheden verder te ontwikkelen. Het beroepsproduct wordt ontworpen door onderzoek te doen naar de ondersteuningsbehoeften van de STERKstudenten en de STERKcoach. Dit wordt gedaan door onderzoek te doen naar welke sociaal-emotionele vaardigheden zij willen ontwikkelen en door literatuuronderzoek te doen naar hoe de vaardigheden het beste aangeleerd

kunnen worden. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de Human Centered Design-methode (HCD-methode).

Hier ligt een belangrijke taak voor de coaches bij de STERKplaats en ook bij de STERKstudenten zelf. De opzet van het onderzoek is om samen met de STERKstudenten, de STERKcoach en de literatuur de juiste manieren te vinden om de sociaal-emotionele vaardigheden aan te leren. Door samen met de studenten opzoek te gaan naar welke sociaal-emotionele vaardigheden zij willen ontwikkelen en op welke manier zij dit willen doen, sluit het onderzoek aan bij het doel van ervaringsdeskundigheid en de missie en visie van de LFB.

1.6 Vraagstelling

De onderzoeksvraag van het onderzoek luidt: *Hoe kunnen de STERKstudenten en de STERKcoaches de sociaal-emotionele vaardigheden van de STERKstudenten bevorderen?*

Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord door middel van het beantwoorden van de volgende deelvragen:

1. *Wat is er in de literatuur bekend over de ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden bij LVB'ers?*
2. *Welke sociaal- emotionele vaardigheden zijn volgens de STERKstudenten, STERKcoach en de literatuur belangrijk om verder te ontwikkelen voor het krijgen en behouden van werk?*
3. *Wat zijn de wensen en behoeften van de STERKstudenten en STERKcoach met betrekking tot ondersteuning bij het bevorderen van sociaal-emotionele vaardigheden?*
4. *Wat zijn bekende interventies op het gebied van ondersteuning van sociaal-emotionele vaardigheden bij LVB'ers?*
5. *Welke feedback geven de STERKstudenten en STERKcoach op het prototype?*

De eerste drie deelvragen zullen beantwoord worden in de Inspiration fase, de laatste twee in de Ideation fase. De methodes die gebruikt zijn bij het beantwoorden van de deelvragen komen uit de HCD-methode (IDEO, 2015).

1.7 Ethiek en dataopslag

Deelname aan dit onderzoek was geheel vrijwillig. Er is benadrukt dat de respondenten ten alle tijden mogen stoppen met de deelname aan het onderzoek. De respondenten hebben voor aanvang van het onderzoek de informatiebrief gelezen en het toestemmingsformulier getekend. Verder is er bij aanvang van iedere methode in dit onderzoek mondeling bevestiging gevraagd over de deelname. Bij de interviews is er daarnaast mondeling akkoord gevraagd over de deelname aan het interview en de opname hiervan. Dit is te horen in de opnames, die in bewaring zijn bij de onderzoeker.

De data van het onderzoek is opgeslagen in OneDrive om de veiligheid van de documenten te kunnen garanderen. Daarnaast zijn in het verslag alle gegevens geanonimiseerd. De namen en leeftijden van de respondenten zijn bij de onderzoeker bekend. De data wordt maximaal 2 jaar bewaard.

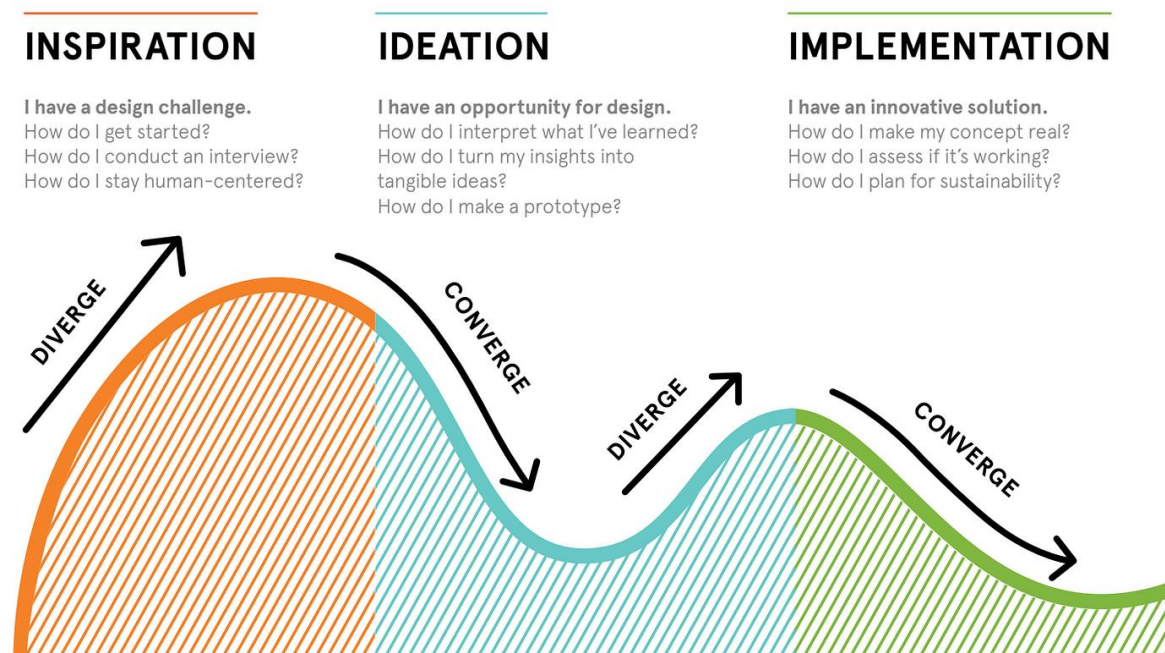
1.8 Leeswijzer

Dit onderzoek is uitgevoerd aan de hand van de methode Human Centered Design. In deze methode stel je de eindgebruiker tijdens het hele onderzoek centraal. Door de mensen centraal te zetten die het probleem ervaren, vind je oplossingen die bij hun behoeften passen (IDEO, 2015).

In afbeelding 1 hieronder staan de verschillende fasen van de Human Centered Design-methode (HCD-methode) weergegeven: Inspiration, Ideation en Implementation. De inspiration fase gaat over het begrijpen van je eindgebruiker. Je onderzoekt wat het probleem is wat zij ervaren en zoekt

daarbij relevante informatie voor het onderzoek. In de Ideation fase zet je de kennis die je opgedaan hebt in om ideeën te verzamelen. Deze ideeën werk je uit en test je met de eindgebruiker. In de Implementation fase wordt de oplossing uitgebracht en verder getest.

In dit onderzoek worden de eerste twee fases van de methode doorlopen. Het verslag bestaat uit meerdere delen. Per hoofdstuk wordt een fase uit het Human Centered Design-model besproken. De onderzoeksresultaten zijn in chronologische volgorde toegelicht en de deelvragen worden beantwoord door middel van een conclusie. De Implementation fase is voor dit onderzoek niet doorlopen. Wel worden er aanbevelingen gedaan over hoe deze fase doorlopen zou kunnen worden.



Afbeelding 1; HCD-methode model, bron afbeelding; <https://cdn.evbu.com/eventlogos/160332149/designthinkingphases.png>

Terminologie

In dit verslag wordt soms gerefereerd naar studenten, hiermee worden de STERKstudenten bedoelt. Hetzelfde geldt voor 'coach', hiermee wordt de STERKcoach bedoelt.

Licht Verstandelijke Beperking zal in het verslag vaak afgekort worden naar LVB. Een Licht verstandelijk beperkte wordt afgekort naar LVB'er (De Beer, 2016).

HOOFDSTUK 2: INSPIRATION FASE

De Inspiration fase bestaat uit het verzamelen van informatie die relevant is voor het onderzoek (IDEO, 2015). Er zal geprobeerd worden antwoord te vinden op de volgende deelvragen:

1. Wat is er in de literatuur bekend over de ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden bij LVB'ers?
2. Welke sociaal-emotionele vaardigheden zijn volgens de STERKstudenten, STERKcoach en de literatuur belangrijk om verder te ontwikkelen voor het krijgen en behouden van werk?
3. Wat zijn de wensen en behoeften van de STERKstudenten en STERKcoach met betrekking tot ondersteuning bij het bevorderen van sociaal-emotionele vaardigheden?

Volgens de HCD-methode (IDEO, 2015) kom je achter de echte behoefte van de eindgebruiker door de eindgebruiker centraal te stellen in het onderzoek. Om deze reden is ervoor gekozen om de eindgebruikers de keuze te laten maken in wat zij belangrijke vaardigheden vinden om te ontwikkelen. Om de deelvragen te beantwoorden en erachter te komen wat de behoeften van de eindgebruikers zijn, zijn de volgende HCD-methodes ingezet; Secondary research, Card Sort en interviews (IDEO, 2015). Het doel van de HCD-methode is om iets te ontwikkelen wat relevant is voor de eindgebruiker. In dit hoofdstuk leest u hoe de methodes ingezet zijn om antwoord te krijgen op de deelvragen. Tot slot wordt er door het beantwoorden van de deelvragen conclusies getrokken.

2.1 Secondary research

2.1 Methode beschrijving

Om de eerste deelvraag te beantwoorden is er Secondary research (IDEO, 2015) uitgevoerd. Voor het zoeken van de literatuur is er gebruik gemaakt van verschillende zoekmachines; EBSCO fulltext, SpringerLink, Google Scholar, Saxion databank, het Kennisplein gehandicaptensector en KenniscentrumLVB.

De volgende zoektermen zijn gebruikt voor het beantwoorden van deze deelvraag; Kenmerken Licht Verstandelijke Beperking, Sociaal-emotionele ontwikkeling, Licht Verstandelijke Beperking AND Sociaal emotionele ontwikkeling, OR sociaal- emotionele vaardigheden, Inclusie, Participatie, Ervaringsdeskundigheid AND LVB, Werknemersvaardigheden LVB. Daarnaast werd er in de literatuur van publicaties gekeken of deze relevante bronnen bevatte.

Bij het vinden van de juiste bronnen is er voornamelijk gewerkt met een exclusiedatum van 10 jaar. In uitzonderlijke gevallen is er een exclusiedatum van 15 jaar gehanteerd. Hierbij is in acht genomen dat deze bronnen door andere, recentere onderzoeken nog als relevant worden beschreven.

Om tot een goed antwoord te komen op deze deelvraag is dit literatuuronderzoek opgedeeld in paragrafen met verschillende thema's. Een aantal thema's gaan over het verduidelijken van termen, andere thema's zijn ter verdieping van onderwerpen. Zo vindt u in dit hoofdstuk eerst een toelichting van de doelgroep licht verstandelijk beperkten. Na het verduidelijken van de doelgroep zal de sociaal-emotionele ontwikkeling bij LVB'ers aan bod komen. De paragraaf begint met het verduidelijken van de definitie van sociaal-emotionele ontwikkeling zodat er geen verwarring kan ontstaan over wat er in dit onderzoek mee bedoeld wordt. In deze paragraaf staat verder beschreven wat de literatuur zegt over de sociaal-emotionele ontwikkeling bij LVB'ers. Deze informatie is van belang voor het onderzoek omdat het eindproduct uiteindelijk zal aan moeten sluiten bij de manier van leren van mensen met een LVB. Ook is er gekeken welke sociaal-emotionele vaardigheden belangrijk zijn voor het succesvol behouden van een baan als LVB'er. Omdat in verschillende onderzoeken naast het belang van sociaal-emotionele vaardigheden ook werknemersvaardigheden

wordt benoemd als indicator voor het hebben en behouden van werk, sluiten we het hoofdstuk af met een toelichting over werknemersvaardigheden en hoe deze in verband staan met sociaal-emotionele vaardigheden.

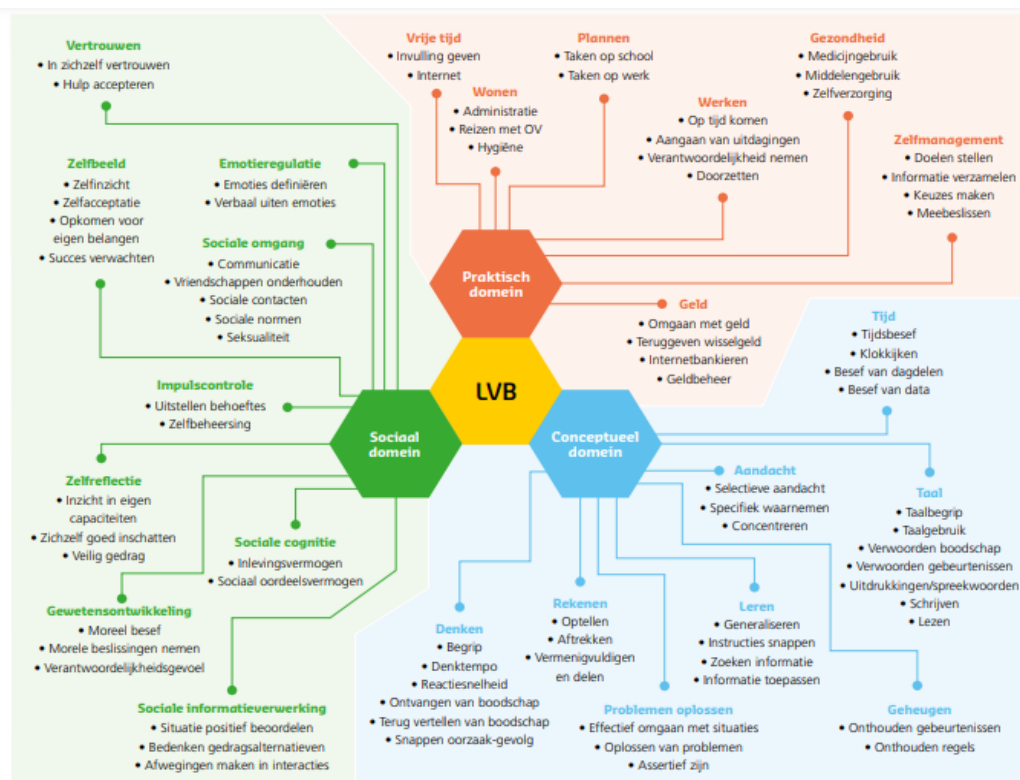
2.1.2 Resultaten Secondary research

Doelgroep

Het aantal mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) in Nederland wordt geschat op 1.1 miljoen (Woittiez et al., 2019). In de literatuur bestaat geen eenduidige definitie van een LVB. Volgens de definitie van de DSM-5 spreken we van een LVB wanneer er een IQ tussen de 50 en 75 is vastgesteld. Daarnaast moeten er beperkingen zijn in zowel het verstandelijk als het adaptief functioneren (Association, 2013). In het boek van De Beer (2016) wordt beschreven we in Nederland spreken van een licht verstandelijke beperking als de persoon een IQ heeft onder de 85 en dat er daarnaast sprake is van een combinatie van beperkingen in het adaptief functioneren op verschillende gebieden die ervoor zorgen dat er minder goed gefunctioneerd kan worden. In het rapport van Moonen et al. (2018), in opdracht van het Landelijk Kenniscentrum LVB, vinden we wat er verstaan wordt onder verminderd adaptief functioneren. Het gaat hier om het minder goed in staat zijn in oorzaak-gevolg denken, daarbij risico's inschatten en situaties op kunnen lossen. Ook vallen het vermogen om gelijkwaardige sociale contacten aan te gaan en te onderhouden, het inleven in en interpreteren van gedachten en gevoelens van andere mensen hieronder. Het is belangrijk om te benoemen dat er veel verschillen zitten in de mate van vaardigheden in deze groep. De ene persoon met een LVB legt makkelijker sociale contacten dan de ander en iemand anders is bijvoorbeeld beter in het levensonderhoud. Dit is afhankelijk van de persoon en bij iedereen anders (Moonen et al., 2018).

Op afbeelding 2 staan verschillende taken zien waar mensen met een LVB moeilijkheden kunnen hebben. Ook staan daar de leefgebieden bij waar problemen kunnen ontstaan (Schrijver et al., 2020). In dit onderzoek zult u over meerdere domeinen en uitdagingen die daarbij komen kijken lezen.

Afbeelding 2;



Overgenomen van Hendrien Kaal, uit IBO, 2019, p. 19 | vernieuwde versie uit Schrijver, Hofman en Van der Sanden, Movisie, 2021

Sociaal emotionele ontwikkeling bij LVB'ers

Het aanleren van sociaal-emotionele vaardigheden wordt ook wel sociaal-emotionele ontwikkeling of sociaal emotioneel leren genoemd (Van Overveld, 2017). Om te kunnen begrijpen waar de uitdaging ligt voor de STERKstudenten, is het van belang een goed beeld te hebben van sociaal- emotionele ontwikkeling en hoe dit gaat bij mensen met een LVB. In deze paragraaf wordt daarom eerst onderzocht wat sociaal-emotionele ontwikkeling precies is. Hiervoor worden verschillende onderzoeken met elkaar vergeleken. Daarna zal beschreven worden wat het verschil is bij mensen met een LVB ten opzichte van mensen met een normale ontwikkeling.

Wat is sociaal- emotionele ontwikkeling?

In de wetenschap bestaat er geen eenduidige definitie van sociaal-emotionele ontwikkeling. Er worden verschillende termen gebruikt voor hetzelfde concept. In een studie van (De Winter, 2008) is geprobeerd het concept te definiëren door een literatuurstudie te doen naar de verschillende definities en deze samen te brengen. De definitie die uit dat onderzoek gekomen is zal in dit onderzoek gebruikt worden.

Het concept sociaal-emotionele ontwikkeling bestaat volgens De Winter (2008) uit twee samengevoegde begrippen: de sociale ontwikkeling en de emotionele ontwikkeling. Sociale en emotionele ontwikkeling bevatten overlap. In het onderzoek van De Winter (2008) wordt geconcludeerd dat het begrip sociaal-emotionele ontwikkeling niet alleen een samenvattend begrip voor sociale en emotionele ontwikkeling is, maar de integratie van de sociale, emotionele, cognitieve en gedragsvaardigheden op dit gebied weergeeft (De Winter, 2008).

De term sociaal- emotionele ontwikkeling is ontstaan omdat je de emotionele ontwikkeling van een mens niet los kan koppelen van het sociaal aspect. Sociale en emotionele ontwikkeling staan dus altijd in verband met elkaar, wanneer iemand spreekt van de emotionele ontwikkeling, kan je de sociale ontwikkeling hier niet van loskoppelen (Claes, 2011). 'Met de sociale ontwikkeling wordt de ontwikkeling bedoeld van een kind in relatie tot zijn sociale omgeving' (Van Beemen & Beckerman, 2021). Vonk en Hosmar (2009, p. 24) beschrijven emotionele ontwikkeling als 'een dynamisch proces waarbij de basale primaire emoties zich verder ontwikkelen en uitkristalliseren tot een gedifferentieerd gevoelsleven en zo een grote bijdrage leveren tot de vorming van de persoonlijkheid'. Emoties kunnen herkennen en benoemen bij anderen valt onder emotionele kennis, deze kennis is belangrijk bij de emotionele ontwikkeling. Daarnaast vallen ook het laten zien van emotionele kennis en het toepassen ervan in contact met anderen, ook wel emotieregulatie genoemd tot de emotionele ontwikkeling (Vonc & Hosmar, 2009).

De sociaal- emotionele ontwikkeling begint gelijk bij de geboorte. Naarmate de ontwikkeling vordert leren kinderen meer over hun gevoel, wie ze zijn en over hun gedachtes en gevoelens. Ook leren ze hoe ze in verhouding staan tot anderen en hoe ze positieve relaties op kunnen bouwen. Deze vaardigheden helpen in de omgang met de wereld om ons heen (Hooijsma & Bastiaanssen, 2021). De Winter (2008, p. 24) beschrijft na een uitgebreide literatuurstudie naar het construct Sociaal- emotionele ontwikkeling het volgende; 'Het sociale deel van de ontwikkeling van kinderen gaat meer in op interactie en vaardigheden van een kind waardoor deze succesvol kunnen plaatsvinden (sociale cognitie en sociale competentie). Het emotionele deel richt zich vooral op de gevoelens (empathie en sympathie) die kinderen hebben en hoe ze hiermee omgaan (emotieregulatie)'.

Sociaal emotioneel leren (SEL)

Omdat sociaal-emotionele ontwikkeling een leerproces is, wordt het ook wel sociaal-emotioneel leren genoemd (SEL). In het boek *SEL; sociaal emotioneel leren als basis* beschrijft Van Overveld (2017) dat SEL het is proces van leren om emoties te begrijpen en hanteren, empathisch vermogen te ontwikkelen, doelen te stellen en te halen, relaties leren aangaan en leren verantwoordelijke beslissingen te nemen. Het is de ontwikkeling van fundamentele vaardigheden waarmee we onszelf, vriendschappen en ons leven effectief en verantwoord vorm kunnen geven (Van Overveld, 2017). De SEL-methode van Van Overveld (2017) is een methode die sinds enige tijd ingezet wordt op scholen als handreiking en achtergrondinformatie over sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind en de jongvolwassene (Devolder, 2020).

Van Overveld (2017) onderscheidt de sociaal-emotionele competenties in 5 groepen;

- Besef van jezelf
- Zelfmanagement
- Besef van een ander
- Relaties kunnen hanteren
- Keuzes kunnen maken

In het onderzoek van Slotboom en Gravesteyn (2020) naar levensvaardigheden wordt in een afbeelding samengevat wat volgens Van Overveld (2017) onder sociaal emotioneel leren valt. In dit onderzoek wordt de term levensvaardigheden gebruikt in plaats van sociaal-emotionele competenties, dit is volgens Slotboom en Gravesteyn (2020) een andere term voor hetzelfde concept. De clusters zijn ook afgeleid van de vijf groepen sociaal-emotionele competenties van Van Overveld (2017). Links in afbeelding 3 staan de 5 verschillende groepen sociaal-emotionele competenties. Rechts staan de sociaal-emotionele vaardigheden die bij deze competentie horen.



Afbeelding 3; Vijf clusters van levensvaardigheid (Slotboom & Gravesteyn, 2020a)

Sociaal-emotionele ontwikkeling bij mensen met een LVB

Dosen stelt in het boek *Emotionele ontwikkeling bij mensen met een verstandelijke beperking* (2012) dat sociaal-emotionele ontwikkeling een onderwerp is wat weinig aandacht krijgt in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking. Hij benoemt dat de cognitieve ontwikkeling overheerst in onze maatschappij. Verschillende wetenschappelijke richtingen ontdekten dat cognitieve en

emotionele neurosystemen twee systemen zijn die zich onafhankelijk van elkaar kunnen ontwikkelen. Emotionele ontwikkeling is een belangrijk gedeelte van de persoonlijkheidsontwikkeling stelt Dosen (Lien Claes, 2012). Daarnaast stelt Dosen (2017) dat mensen zonder verstandelijke handicap dezelfde sociaal-emotionele ontwikkelingsfasen doorlopen als mensen met een verstandelijke handicap. De mensen met een verstandelijke handicap doen langer over deze ontwikkeling en de ontwikkeling stagneert eerder. Voor een evenwichtige ontwikkeling van de persoon is het noodzakelijk dat naast de cognitieve ook de emotionele aspecten parallel ontwikkeld worden. Om de sociaal-emotionele ontwikkeling zo goed mogelijk te stimuleren is het belangrijk om het niveau van de emotionele ontwikkeling te bepalen en hierbij aan te sluiten. Hiervoor heeft Dosen in 1990 een Schaal voor Emotionele Ontwikkeling opgesteld. Deze schaal is in 2017 herzien (zie bijlage 4) (Dosen & Morisse, 2017).

In afbeelding 2 staat in het groen de verschillende taken in het sociaal domein waar mensen met een LVB moeite mee kunnen hebben. Het is goed om ons te blijven realiseren dat het per persoon verschilt hoeveel en waar ze moeite mee hebben (Moonen et al., 2018).

Ontwikkelingsleeftijd

De ontwikkelingsleeftijd (ook wel niveau-denken genoemd) is een begrip dat gebruikt wordt in de zorg door professionals. Het boek Werken met Ontwikkelingsleeftijden (Vugts, 2009) is een veelgebruikt handboek voor definitie en duiding en zal in dit verslag gebruikt worden. Dit boek gaat uit van het Schema voor Emotionele ontwikkeling (Dosen & Morisse, 2017) (zie bijlage 4 voor het schema). De ontwikkelingsleeftijd is een manier voor professionals in de zorg om beter af te stemmen op de cliënt met een LVB met als doel ze zodanig te ondersteunen dat zij deel kunnen nemen aan de maatschappij. De ontwikkelingsleeftijd wordt gebruikt om een voorstelling kunnen maken van de belevingswereld van de cliënt met als doel om hierdoor beter te kunnen aansluiten en af te stemmen op de cliënt. Er wordt benadrukt dat het niveau-denken een instrument is voor de professional.

In het boek wordt beschreven dat mensen met een licht verstandelijke beperking over het algemeen in de ontwikkelingsleeftijd van 6 tot 12 jaar zitten. Dit houdt in dat een volwassene van 27 jaar met een LVB het ontwikkelingsniveau van een 12-jarige kan hebben. Het is van belang om er rekening mee te houden dat het profiel disharmonisch kan zijn. Dit houdt in dat het cognitieve ontwikkelingsniveau lager kan liggen dan het emotionele ontwikkelingsniveau en andersom.

Deze fase van ontwikkeling wordt de Realiteitsbewustwording genoemd. Kinderen tussen de 6 en 12 jaar leren steeds meer verantwoordelijkheid te nemen, sociale regels worden eigen gemaakt en er wordt geleerd om samen te werken en vriendschappen te ontwikkelen. Sociale relaties worden ook steeds belangrijker. Voor de sociaal- emotionele ontwikkeling zijn relaties opbouwen zelfs noodzakelijk. Deze fase wordt ook gekenmerkt door het zwart-wit denken. De nuance aanbrengen is nog lastig. Dit uit zich vooral in hoe zij over zichzelf denken, ze interpreteren dingen vaak verkeerd waardoor ze zichzelf negatief labelen (bijv.: 'Zie je, ik kan het niet. Ik ben dom.' (Zaal et al., 2008).

In de leeftijd 6 tot 12 beginnen kinderen reëel inzicht te ontwikkelen in hun eigen sterktes en zwaktes. Licht verstandelijk beperkten op dit niveau van functioneren hebben dus, tot op bepaalde hoogte, inzicht in hun eigen beperking. Ook is er vaak sprake van een grote behoefte aan zelfbeschikking en onafhankelijkheid. Deze behoefte aan autonomie botst met de afhankelijkheid van anderen die de mensen met een LVB vaak hebben. Door hun beperkte begripsvermogen is het geheel zelfstandig functioneren vaak niet mogelijk.

Volgens Vugts (2009, pp. 9-10) is het 'belangrijk om mensen met een verstandelijke beperking uit te dagen en te stimuleren zo zelfstandig mogelijk te functioneren, terwijl we er tegelijkertijd voor waken dat ze overvraagd worden'. Daarnaast zegt Vugts (2009) dat de begeleidingsmethode Oplossingsgericht werken goed past bij deze doelgroep. Bij oplossingsgericht werken ligt de focus op oplossingen en niet op de problemen met als doel de persoon te leren denken in oplossingen. Ook wordt met deze aanpak veel waardering en erkenning geuit naar de client zodat deze leert op een positieve manier over zichzelf te denken (Vugts, 2009).

In het boek Sociaal-emotionele ontwikkeling - Omschrijving fasen en bijbehorende begeleidingsstijl (Zaal et al., 2008) wordt gesteld dat het belangrijk is voor mensen met een LVB de rust, gelegenheid en de ruimte te krijgen om cognitief te groeien. Bij begeleiding van een cliënt in deze fase is het belangrijk de zelfstandigheid en het zelfvertrouwen te stimuleren. De begeleiding mag niet betuttelend zijn en moet de maximale zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid stimuleren. Begeleiding is bedoeld om te ondersteunen en nuances aan te brengen. Dit kan door te helpen met het geven van inzichten en positieve feedback en het helpen met het maken van keuzes (Zaal et al., 2008).

In dit onderzoek gaat de ontwikkelingsleeftijd gebruikt worden om te zoeken naar passende interventies. Later in dit verslag zal beschreven worden hoe de ontwikkelingsleeftijd is toegepast in het zoeken naar een passende interventie voor de STERKstudenten.

Werknemersvaardigheden

In verschillende onderzoeken wordt benoemd dat voor het slagen van een goede arbeidsparticipatie het van belang is dat de werknemers beschikken over voldoende sociale- en werknemersvaardigheden (Van Der Loos et al., 2014) (Breedveld & De Bruin, 2022).

Werknemersvaardigheden zijn vaardigheden die belangrijk zijn voor succes op het werk. Ze zeggen niet alleen iets over geschiktheid voor bepaalde functies maar ook over de werkomgeving waarin de betreffende persoon het best tot zijn of haar recht komt (Stichting Blik op Werk, n.d.). Wanneer we het hebben over werknemersvaardigheden hebben we het volgens Cedris & SBCM (n.d) dat iemand moet beschikken over de volgende vaardigheden:

- Werkmotivatie
- Leermotivatie
- Zelfstandigheid
- Opkomen voor jezelf
- Communicatie bestendigheid
- Samenwerken
- Je kunnen houden aan regels
- Flexibiliteit (Cedris & SBCM, n.d.).

Er lijkt een verband te zijn tussen het hebben van een beperking en daarbij komende problematiek, het hebben van zelfinzicht, werknemers- en sociale-vaardigheden en een succesvolle arbeidsparticipatie. Dit werkt twee kanten op: het missen of het in mindere maten hebben van deze vaardigheden heeft een belemmerende invloed en het in meerdere mate hebben van deze vaardigheden heeft gewoonlijk een bevorderende invloed op de arbeidsparticipatie (Van Der Loos et al., 2014).

In een onderzoek voor Movisie naar Arbeidsparticipatie van Jongeren met een licht verstandelijke beperking, stellen Van Rijssen en Stoutjesdijk (2014) dat de aandacht voor sociaal-emotionele- en werknemersvaardigheden van de jongeren met een LVB als een 'rode draad door het leven van de

jongere zou moeten lopen'. De vaardigheden die als belangrijk worden ervaren zijn o.a.: zelfinzicht, op tijd komen, afspraken nakomen, omgaan met feedback en sociale vaardigheden. Werkgevers vinden deze vaardigheden vaak belangrijker dan vakinhoudelijke vaardigheden. Volgens dit onderzoek is het van belang dat jongeren met een LVB leren wat hun zwakke en sterke punten, hun mogelijkheden en onmogelijkheden zijn. Naast dat dit teleurstelling voorkomt, zorgt deze zelfkennis ervoor dat de werkgever makkelijker kan bespreken met de jongeren wat deze nodig heeft om het werk goed te kunnen uitvoeren en welke hulpmiddelen daarbij zouden kunnen helpen. Volgens Rijssen en Stoutjesdijk (2014) moet het trainen van sociaal-emotionele- en werknemersvaardigheden structureel veel aandacht krijgen. Met name in de schoolperiode is het belangrijk om een realistisch zelfbeeld met betrekking tot werk te ontwikkelen. Een stageplek is daarbij erg belangrijk. Hier kan de jongere ervaren wat deze wel en niet kan (Van Rijssen & Stoutjesdijk, 2014).

Het hebben van werknemersvaardigheden is van belang voor het hebben en houden van een baan. Werknemersvaardigheden bestaan uit verschillende soorten vaardigheden. Aan de hand van de Vijf clusters van levensvaardigheden in afbeelding 3 (Slotboom & Gravensteijn, 2020) zal in tabel 1 gekeken worden of er overlap is tussen de werknemersvaardigheden uit Van Rijssen en Stoutjesdijk (2014) en Cedris & SBCM (n.d) en sociaal-emotionele vaardigheden genoemd in Slotboom & Gravensteijn (2020), gebaseerd op de clusters sociaal-emotionele vaardigheden uit het boek SEL; sociaal emotioneel leren als basis (van Overveld, 2017).

Tabel 1; Overeenkomsten sociaal-emotionele vaardigheden en werknemersvaardigheden

Vijf clusters van levensvaardigheden (Slotboom & Gravensteijn, 2020)	Werknemersvaardigheden Van Rijssen en Stoutjesdijk (2014)	Werknemersvaardigheden volgens Cedris & SBCM (n.d)
Zelfbewustzijn	Zelfinzicht	Opkomen voor jezelf
Zelfmanagement		Werkmotivatie Leermotivatatie
Sociaal bewustzijn	Sociale vaardigheden	
Relatievaardigheden	Sociale vaardigheden	Communicatie bestendigheid Samenwerken
Verantwoordelijke besluitvorming	Omgaan met feedback	

De werknemersvaardigheden; afspraken nakomen, op tijd komen, je kunnen houden aan regels en flexibiliteit zijn niet meegenomen in deze tabel omdat ze niet overeenkomen met de sociaal-emotionele vaardigheden uit Slotboom & Gravensteijn (2020) en Van Overveld (2017).

2.1.3 Conclusies Secondary research

Mensen met een LVB ondervinden moeilijkheden op verschillende gebieden van hun sociaal functioneren. Volgens verschillende onderzoeken doorlopen zij dezelfde sociaal-emotionele ontwikkelingsfasen als mensen zonder verstandelijke beperking, wel stagneert de ontwikkeling eerder. Door professionals wordt vaak het begrip ontwikkelingsleeftijd gebruikt. Dit gaat uit van hetzelfde principe dat de sociaal-emotionele ontwikkeling eerder stagneert. Iemand met een verstandelijke beperking zit over het algemeen op een ontwikkelingsleeftijd van 6-12 jaar. Het is van belang om te realiseren dat er verschillen zitten in de vaardigheden van de doelgroep.

Volgens deze theorie van ontwikkelingsleeftijd ontwikkelt men tussen de 6 en 12 jaar reëel inzicht in eigen sterktes en zwaktes. Ook ontwikkelt men een behoefte aan zelfbeschikking en

onafhankelijkheid. Dit kan bij mensen met een LVB botsen met het feit dat zij vaak een bepaalde afhankelijkheid hebben door het verminderd zelfstandig functioneren.

Ook wordt het belang benadrukt van het uitdagen en stimuleren van zelfstandig functioneren bij mensen met een LVB. Er moet rust, ruimte en gelegenheid zijn om cognitief te kunnen groeien. Tegelijkertijd moet er gewaakt worden voor overvraging.

Wat duidelijk is geworden is het belang van het ontwikkelen van de sociaal-emotionele werknemersvaardigheden. Vooral wanneer er wordt gekeken naar de factoren voor het slagen van arbeidsparticipatie. Werkgevers vinden het hebben van werknemersvaardigheden vaak belangrijker dan het bezitten van vakinhoudelijke vaardigheden. Hieruit wordt geconcludeerd dat het hebben van werknemersvaardigheden een belangrijke indicator is voor het slagen in je werk. Zoals te zien in tabel 2, overlappen een groot aantal van de begrippen die beschreven worden als werknemersvaardigheden met sociaal-emotionele vaardigheden. Denk aan; samenwerken, zelfinzicht, zelfstandigheid, behendig communiceren en omgaan met feedback. Zoals te zien in afbeelding 2 (paragraaf 2.1) overlappen een aantal van deze sociaal-emotionele vaardigheden met vaardigheden waar mensen met een LVB moeite mee kunnen hebben. Dit zou bij werkgevers kunnen leiden tot de vraag of mensen met een LVB geschikte werknemers zijn. Men zou ook kunnen concluderen dat wanneer de jongeren over bepaalde vaardigheden beschikken, zij wel degelijk als geschikte werknemers gezien worden. Deze vaardigheden kunnen getraind worden en er moet veel aandacht naar uitgaan gedurende de leer- en werkloopbaan van de LVB'er.

2.2 Card Sort

2.2.1 Methode Card Sort

Deze methode wordt gebruikt om inzicht te krijgen in de behoeftes van de gebruiker en geeft hiermee antwoord op deelvraag 3 van het onderzoek.

Om in kaart te brengen welke behoeftes de STERKstudenten hebben ten opzichte van het ontwikkelen van hun sociaal-emotionele vaardigheden is er gebruik gemaakt van de methode Card Sort uit de Fieldguide to Human design (IDEO,2015). Het doel van deze methode is om op een makkelijke manier een gesprek te kunnen beginnen over wat belangrijk is voor de mensen waarvoor je een product gaat ontwikkelen. Door kaartjes aan te bieden met een begrip erop en de mensen ze in de volgorde van hun voorkeur neer te laten leggen en het gesprek hierover aan te gaan, krijg je inzicht wat voor hen echt belangrijk is en waarom (IDEO,2015).

Om inzicht te krijgen welke onderwerpen met betrekking tot het ontwikkelen van sociaal-emotionele vaardigheden voor de STERKstudenten het meest belangrijk zijn, zijn de studenten aangemoedigd om kaartjes met de onderwerpen in volgorde van voorkeur neer te leggen. Vervolgens vond hierover een gesprek plaats.

Omdat uit onderzoek blijkt dat het bij deze doelgroep belangrijk is om gebruik te maken van een positieve benadering, zoals bijvoorbeeld in de methode Oplossingsgericht werken (Claes, 2011), is ervoor gekozen om naast de rij met sociaal-emotionele vaardigheden die ze nog moeten leren, ook een rij te maken met sociaal-emotionele vaardigheden die zij al geleerd hebben en waarvan zij vinden dat zij deze vaardigheden voldoende bezitten. Door de STERKstudenten te laten kiezen uit vaardigheden die ze beheersen en vaardigheden die ze nog zouden willen leren zal er een overzicht ontstaan met betrekking tot de vaardigheden die de STERKstudenten zelf zouden willen leren. Door hierover in gesprek te gaan met de studenten, krijg je meer inzicht in het waarom van deze keuzes.

De participanten en uitvoering

Om een goed overzicht te krijgen van de behoeftes van de STERKstudenten zijn alle STERKstudenten van de STERKplaats Utrecht gevraagd om aan deze opdracht mee te doen. Dit betekent dat vijf STERKstudenten de opdracht hebben voltooid.

Om te beginnen krijgt iedereen twaalf kaartjes met verschillende competenties die onder sociaal-emotionele ontwikkeling vallen, zie bijlage 1. Voorbeelden zijn; grenzen aangeven, actief luisteren naar anderen en denken in oplossingen. De termen die gebruikt worden over sociaal-emotionele ontwikkeling komen uit het onderzoek naar Sociaal-emotionele vaardigheden van Scholte & Van Der Ploeg (2016) en SEL; sociaal emotioneel leren als basis (Van Overveld, 2017). De selectie van termen die gebruikt worden in de Card Sort is gedaan op basis van persoonlijke communicatie die er in de aanloop naar het onderzoek is geweest met de STERKcoach en STERKstudenten.

De STERKstudenten krijgen tien minuten de tijd om met deze kaarten twee rijen te vormen. In de linker rij maken zij een top vijf van competenties die zij nog willen leren. De rechter rij is een top vijf met dingen waarvan zij zelf vinden dat zij het al kunnen of al geleerd hebben. De methode beschrijft dat je deze methode gebruikt om in gesprek te gaan met de doelgroep. Er is ervoor gekozen de methode aan te passen om kwalitatieve data te verkrijgen. Uit persoonlijke communicatie met de STERKcoach (februari 2023) bleek dat de studenten soms moeite hebben hun aandacht erbij houden als activiteiten lang duren. Er is er daarom voor gekozen de STERKstudenten achter op deze kaartjes toe te laten lichten waarom ze vinden dat ze dit al kunnen of juist nog moeten en willen leren. Deze quotes kunnen ervoor zorgen dat het gesprek op een makkelijke manier op gang wordt gebracht. Mocht er bovendien sprake zijn van verminderde concentratie, is er aan de hand van de quotes nog kwalitatieve data verzameld.

Data-analyse

Om erachter te komen welke competenties de STERKstudenten belangrijk vinden om verder te ontwikkelen is er gekozen om in een tabel te turven welke competenties vaak genoemd worden door de studenten in de top vijf. Op deze manier kan inzichtelijk worden gemaakt welke competenties veel STERKstudenten verder willen ontwikkelen. Daarnaast zal ook inzichtelijk worden welke competenties volgens de STERKstudenten niet zo veel aandacht meer nodig hebben. De quotes geven toelichting waarom ze vinden dat ze dit al kunnen of nog moeten leren. Op deze manier zullen de behoeftes van de eindgebruiker in kaart worden gebracht.

In tabel 2 (hieronder weergegeven) staan in de eerste kolom de competenties. In de middelste kolom van de tabel staat hoe vaak het onderwerp in de top vijf van de studenten voorkwam. In de tabel hieronder staan een aantal van deze uitspraken in de rechter kolom.

2.2.2 Resultaten Card Sort

De antwoorden van de studenten zijn geturfd en in de tabel geplaatst (zie hieronder; tabel 2 & tabel 3). Op basis van hoe vaak de term geturfd is, is er een top drie opgesteld. De drie meest genoemde termen in 'Wat moet ik nog leren?' zijn:

1. Zelfstandig taken bedenken en uitvoeren

De toelichting hierbij in het nagesprek en achterop de kaartjes is dat de studenten het gevoel hebben weinig de ruimte te krijgen om zelfstandig te worden. Ze verwijten dit aan hun eigen passiviteit en het gebrek aan tijd en ruimte om ideeën te bedenken en uit te voeren.

2. Feedback geven

De toelichting hierbij in het nagesprek en achterop de kaartjes is dat studenten aangeven niet te weten hoe ze feedback moeten geven. Ze geven weinig feedback omdat ze geen idee hebben hoe. Uit het gesprek bleek dat ze dit graag willen leren.

3. Zelfvertrouwen

De toelichting hierbij in het nagesprek en achterop de kaartjes is verschillend. Een student geeft aan geen zelfvertrouwen te hebben. Een andere student beschrijft het belang van zelfvertrouwen omdat het volgens deze student nodig is om iets te kunnen bereiken.

De drie meest genoemde termen in 'Wat heb ik al geleerd?' zijn;

1. Voor mijzelf opkomen

De toelichting hierbij tijdens het nagesprek en achterop de kaartjes is dat dit een groot deel is van de opleiding tot ervaringsdeskundige.

2. Aanvoelen wanneer het me te veel wordt

De toelichting hierbij tijdens het nagesprek en achterop de kaartjes is dat de studenten hun hele leven al oefenen met deze vaardigheden. Een student geeft aan dat ze goed haar grenzen kan aanvoelen en aangeven.

3. Plannen en Omgaan met stress

Hier gaat het om een gedeelte derde plaats. De toelichting in het gesprek en achterop de kaartjes beschrijft bij Plannen dat er veel aandacht naar uit is gegaan tijdens de opleiding. Een student geeft aan dat ze met de juiste hulp kan plannen, het is lastiger om de afspraken na te komen.

De toelichting bij Omgaan met stress is dat de studenten al veel bezig zijn geweest met het vinden van de juiste coping mechanismen. Ze vertellen dat ze hebben geleerd rustig te blijven en dingen naast zich neer te leggen.

Tabel 2; TOP 5 WAT MOET IK NOG LEREN

Competentie	Hoe vaak genoemd in top 5	Toelichtingen/ quotes
Actief luisteren naar anderen	II	'Ik raak snel afgeleid.' 'Ik vind het lastig als iemand lang aan het woord is.'
Zelfstandig taken bedenken en uitvoeren	III	'Ik wil leren om zelf te zien waar het werk ligt en initiatief te nemen.' 'Ik heb wel ideeën maar daar kom ik niet aan toe. En ik raak snel afgeleid door mijn telefoon.' 'Nog leren om zelf te zien waar het werk ligt + initiatief nemen.' 'Als ik zelf opdrachten moet bedenken valt het snel stil.'
Feedback geven	III	'Dat zou fijn zijn om te leren.'
Plannen	II	Eigen verantwoordelijkheid en vooruitdenken.'
Nadenken en reflecteren op mijn gedrag	I	'Doe ik nooit.' 'Ik wil leren verantwoordelijkheid te nemen voor eigen gedrag.'
Zelfvertrouwen	IIII	'Vaak een laag of onrealistisch zelfbeeld.' 'Voor mijn gevoel bereik je niet zo veel als je geen zelfvertrouwen hebt.' 'Heb ik niet!'
Denken in oplossingen	I	'Ik denk al snel te moeilijk.'
Aanvoelen wanneer het me te veel wordt	II	'Hier kan ik mijzelf nog wat leren in te beschermen. Nu ga ik maar door en door.' 'Het lastige is wanneer mijn omgeving mij dan niet geeft wat ik nodig heb.' 'Soms merk ik het thuis na een lange dag werken. Dan komt alles binnen.'
Grenzen aangeven	I	'Dat moet ik echt nog leren.'
Voor mezelf opkomen	I	'Dat heeft te maken met mijn lage zelfvertrouwen. Ik ben bang dat mensen mij niet leuk meer vinden als ik voor mezelf opkom.'
Omgaan met stress	II	'Zou fijn zijn om te leren.' 'Ik zie vaak paniek/ angst.'
Flexibiliteit	I	'Ik heb structuur nodig anders raak ik in paniek. Als ik bijvoorbeeld niet om 12 uur lunch word ik heel onrustig. Het is zoals het is.'

Tabel 3; TOP 5 WAT HEB IK AL GELEERD

Competenties	Hoe vaak genoemd in top 5	Toelichtingen/quotes
Actief luisteren naar anderen	II	'Al het interessant is kan ik goed luisteren.' 'Ik luister en geef dan een mening.'
Zelfstandig taken bedenken en uitvoeren	II	'Heb ik moeite mee gehad. Ik ben blij dat ik dat nu geleerd heb.'
Feedback geven	II	'Ik merk dat ik vaak goede kritiek heb op anderen en durf dit ook uit te spreken.'
Plannen	III	Ik kan met hulp afspraken inplannen. Ik vind het lastiger om ze na te komen.'
Nadenken en reflecteren op mijn gedrag		
Zelfvertrouwen	I	'Voor mijn gevoel bereik je ook niet zo veel zonder zelfvertrouwen.'
Denken in oplossingen	II	'Ik heb af en toe wel goede ideeën maar daar komen we alleen niet altijd aan toe.'
Aanvoelen wanneer het me te veel wordt	III	'Ik denk dat de collega's hier hun hele leven lang al mee oefenen.' 'Ik weet mijn grenzen. Ik kan bijvoorbeeld vragen om pauzes als het wandelen me te lang duurt.'
Grenzen aangeven	II	'Zie ik de collega's vaak doen.'
Voor mezelf opkomen	IIII	'Ik weet wat ik kan en geef dit aan.' 'Als ik iets leuk vind ga ik er 100% voor!'
Omgaan met stress	III	'Ik heb geleerd rustig te blijven.' 'Ik kan bepaalde situaties naast me neerleggen.' 'Ik leid me af met muziek.'
Flexibiliteit	II	'Ik ben en kan het best wel zijn. Moet het mij wel uitkomen!' 'Het werk is gevarieerd en we zien ontzettend veel mensen.'

2.2.3 Conclusies Card Sort

Uit de twee verschillende top 3's van meest geturfdde termen zijn er geen termen die elkaar overlappen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de sociaal-emotionele vaardigheden die de studenten nog willen leren ook daadwerkelijk de termen zijn waarvan de meesten vinden dat deze bij henzelf nog ontwikkeld moeten worden.

Veel studenten geven aan een beter zelfvertrouwen te willen ontwikkelen. Vier van de vijf studenten geeft aan dat ze hier nog aan willen werken. Ze geven aan dat ze 'geen zelfvertrouwen hebben' of dat er een 'laag of onrealistisch' zelfvertrouwen is. Een andere vaardigheid die vaak is genoemd is feedback geven. De volgende meest genoemde vaardigheid is: zelfstandig taken bedenken en uitvoeren. Hierover zeggen de studenten dat ze 'willen leren waar het werk ligt en initiatief te nemen'. Een andere student zegt; 'Als ik zelf opdrachten moet bedenken valt het stil'. De conclusie hieruit is dat zelfstandigheid een vaardigheid is die de meeste STERKstudenten graag willen ontwikkelen.

De drie meest genoemde termen in 'Wat heb ik al geleerd?' zijn; Voor mijzelf opkomen, Aanvoelen wanneer het me te veel wordt, Plannen en Omgaan met stress. In de laatste rij zijn er drie termen die gezamenlijk de tweede plek hebben gehaald, vandaar dat er vier termen uit zijn gekomen. In vergelijking tot de tabel 'Wat moet ik nog leren' is hier te zien dat de antwoorden veel meer

verspreid zijn. Waar er dus meer eenduidigheid over wat er nog geleerd moet worden, is er minder eenduidigheid in wat de studenten vinden dat zij al kunnen.

2.3 Semigestructureerde interviews

2.3.1 Doel en methode

In totaal zijn er vijf interviews afgenomen, waarvan vier met STERKstudenten en één met de STERKcoach. Het doel van de interviews was om inzicht te krijgen hoe de STERKstudenten hun sociaal-emotionele vaardigheden zelf ervaren en hoe de STERKcoach dit ervaart bij hen. Hiermee geeft het interview antwoord op deelvraag 1 van het onderzoek. Daarnaast had het interview ook als doel om inzicht te krijgen in de behoeften en wensen van de STERKstudenten en STERKcoach over het eindproduct.

Er is gekozen voor semigestructureerde interviews. Bij semigestructureerde interviews staan de onderwerpen al vast en zullen er mogelijk verschillende voorbeeldvragen opgesteld worden. Er kan waar nodig dieper ingegaan worden op de onderwerpen wanneer dit nodig lijkt (Baarda, 2014). Er is voor deze methode gekozen omdat er geconstateerd is door de onderzoeker dat iedere STERKstudent een andere benaderingswijze nodig heeft. Door gebruik te maken van deze methode kunnen de vragen en de duur van het interview aangepast worden op de persoon die geïnterviewd wordt. Daarnaast zorgt deze methode ervoor dat er meer gerichte, persoonlijke vragen gesteld kunnen worden die zouden kunnen leiden tot meer gedetailleerde informatie.

In het interview met de STERKcoach werden dezelfde onderwerpen gebruikt. Ook de vragen kwamen overeen maar werden van perspectief veranderd.

De onderwerpen die gebruikt zijn voor dit interview komen voort uit het bestuderen van meerdere bronnen uit de Secondary research. Daarbij is er op Google Scholar gezocht naar verder bijpassende onderzoeken. Zo is er gebruik gemaakt van het onderzoek van Movisie naar onafhankelijke cliëntondersteuning voor mensen met een LVB (Schrijver et al., 2020). In dit onderzoek is een goed overzicht gemaakt van vaardigheden waarmee mensen met een LVB moeite hebben (zie afbeelding paragraaf 2.1). Daarnaast is er ook gebruik gemaakt van de checklist werknemersvaardigheden (Cedris & SBCM, n.d.). In bijlage 5 is een selectie gemaakt van begrippen die genoemd worden als werknemersvaardigheden in het onderzoek van Cedris & SBCM (n.d), die overeenkomen met begrippen genoemd in het hierboven genoemde onderzoek van Schrijver et al. (2020). De duiding en definitie van de begrippen is gedaan aan de hand van het boek *SEL; sociaal emotioneel leren als basis* van Kees van Overveld (2017) en *Handboek sociaal-emotionele vaardigheden* geschreven door Scholte & Van Der Ploeg (2016). In de topiclist in bijlage 5 staan de onderwerpen die behandeld zijn in het interview uitgeschreven.

De participanten

Deelgenomen aan de interviews hebben vier STERKstudenten en een STERKcoach. Een STERKstudent viel helaas langdurig uit door ziekte. Er is meermaals geprobeerd een interview te houden met deze persoon, dit is vanwege de langdurige uitval niet gelukt. Vanwege de privacy van de respondenten is ervoor gekozen niet te vermelden welk geslacht en leeftijd de participanten hebben.

Benadering en toestemming van de participanten

De participanten zijn persoonlijk benaderd op hun werkplek met de vraag of zij mee willen werken aan het onderzoek. De afspraken met de participanten zijn door de onderzoeker met behulp van de STERKcoach ingepland. Na de bevestiging van deelname, kregen de participanten een informatiebrief en een toestemmingsformulier (zie bijlage 3). Deze zijn opgestuurd naar de werkmail van de

participanten. Sommige toestemmingsformulieren zijn ingevuld via de mail ontvangen, anderen zijn uitgeprint en door de onderzoeker in bewaring genomen.

De uitvoering

De interviews zijn gehouden op de werkplek. Ieder gesprek had een duur van ongeveer 45 tot 60 minuten. Het gesprek is opgenomen met een audiorecorder en tijdens het interview typt de interviewer mee met de antwoorden. Aan het begin van het gesprek is er door de interviewer mondeling toestemming gevraagd om het gesprek op te nemen. Er is duidelijk gemaakt dat de audio opnames na het afronden van het onderzoek zullen worden verwijderd.

Data-analyse

De interviews zijn uitgewerkt in een samenvatting. Deze samenvattingen van de interviews zijn gemaakt op de dag dat de interviews afgenomen zijn zodat het gesprek nog vers in het geheugen zit. Er is hierbij ook gebruik gemaakt van de audio opnames. De samenvattingen van de interviews zijn door de onderzoeker bewaart. Om de interviews te analyseren is er gebruik gemaakt van de methode 'Find Themes' uit de Field Guide to Human-Centered Design (IDEO, 2015). Bij deze methode zoek je in de interviews naar terugkerende thema's, patronen en overtuigende inzichten met als uiteindelijk doel de belangrijkste thema's te identificeren en deze vervolgens te vertalen naar ontwerpmogelijkheden. Uit deze methode zijn een aantal thema's naar voren gekomen. In bijlage 6 staan de uitwerking van de post-its. Hieronder zullen de resultaten worden uitgewerkt en toegelicht.

2.3.2 Resultaten semigestructureerde interviews

Zoals in de paragraaf hierboven beschreven zijn de interviews verwerkt via de methode Find Themes (IDEO, 2015). Er is gezocht naar veel voorkomende thema's. In deze paragraaf zullen de thema's die uit de analyse gekomen zijn beschreven worden.

De thema's

De thema's die uit de analyse via de methode Find Themes (IDEO, 2015) zijn geanalyseerd zijn; Stress & coping, Feedback, Zelfstandigheid, Plannen & organiseren, Samenwerken, Motivatie, Reflecteren en Zelfbeeld. Per thema zal worden beschreven wat de bevindingen zijn. De dikgedrukte woorden zijn woorden uit de analyse via de methode Find Themes. De analyse is te vinden in bijlage 6.

De STERKstudenten kunnen in het interview aangeven waarmee zij moeilijkheden ervaren in hun werk momenteel. Op de vraag welke vaardigheden zij nog willen leren komen drie van de vier respondenten met een aantal sociaal-emotionele vaardigheden. De laatste respondent komt vooral met praktische vaardigheden.

Zelfstandigheid

Alle studenten noemen in het interview meermaals dat ze in lastige situaties vaak **terugvallen op de coach**. Drie van de vier studenten zeggen hierna uit zichzelf dat ze dit 'minder vaak willen doen' en 'misschien eerst **hulp van collega's** moeten gaan vragen'. Drie van de vier respondenten noemt hiernaast dat ze weinig **initiatief** nemen en **afwachtend zijn**. Bij het doorvragen blijkt dat ze **het gevoel hebben het niet zelf te kunnen**. De coach vertelt hierover dat de studenten zonder aansturing geen idee hebben wat ze moeten doen. Ze nemen weinig initiatief en verzinnen niet zelf taken die zij kunnen doen.

Volgens Vughts (2009) is het belangrijk om mensen met een LVB uit te dagen en te stimuleren zo zelfstandig mogelijk te functioneren. De begeleidingsmethode Oplossingsgericht Werken sluit goed aan bij de doelgroep. Bij Oplossingsgericht Werken ligt de focus op oplossingen en niet op de problemen. De persoon leert zo zelf te denken in oplossingen. Ook wordt er veel waardering en

erkenning geuit naar de client zodat deze leert om op een positieve manier over zichzelf te denken (Vugts, 2009).

Alle studenten geven aan dat ze zichzelf **zelfstandiger vinden dan aan het begin van de opleiding**. Dit wordt ook bevestigd door de coach. Drie studenten geven aan dat ze meer initiatief nemen. Ze doen dit vooral naar eigen zeggen op taken die ze al vaker gedaan hebben, zoals hoorcolleges geven over hun eigen beperking. Dit zouden ze geleerd hebben door 'gewoon vaker te doen'.

'Meer zelfvertrouwen zorgt bij mij voor meer zelfstandigheid. Ik durf dan meer alleen te doen en ik neem ook makkelijker initiatief.'

Feedback

Drie van de vier respondenten benadrukten meermaals in het interview dat ze het geven en ontvangen van feedback verder willen ontwikkelen. Alle respondenten (STERKstudenten en STERKcoach) geven aan dat het 'misgaat bij **reflecteren op eigen gedrag**'. De respondenten **beschreven feedback als iets negatiefs**, ze noemen vaak het woord '**kritiek**' wanneer het over feedback gaat. De STERKcoach benoemt dat de studenten feedback vaak ervaren als aanval op de persoon. Twee van de vier respondenten gaven aan het lastig te vinden om **om te gaan met de mening van anderen**. Op de vraag of ze wel eens feedback gaven zeiden alle respondenten; 'nooit' of '**alleen als het me wordt gevraagd**'. De STERKcoach benoemde dat sommige studenten onbewuste feedback geven doormiddel van afkeurende blikken of zuchten. De STERKcoach geeft aan dat dit de veiligheid in de groep verstoort. Alle respondenten benadrukten ook het belang van **intonatie** of 'de manier waarop je het zegt'. Op de vraag of ze weten hoe je dit op een **constructieve manier** doet, gaven alle studenten aan dit niet te weten. Het onderwerp werd door meerdere studenten door het interview heen vaker benoemd. Twee studenten gaven zelfs aan dat dit voor hen een van belangrijkste vaardigheden is die zij nog willen ontwikkelen.

'Ik wil heel graag meer feedback geven maar ik weet niet hoe. Er zouden meer momenten moeten komen waarop we feedback geven aan elkaar.'

Stress en coping

Alle respondenten geven aan dat ervaringsdeskundige zijn als **zwaar werk** wordt ervaren. Iedereen geeft aan zijn **eigen uitdagingen** te hebben als het aankomt op omgaan met stress. Graag zouden ze leren om hun **energie beter te verdelen** en **om te gaan met overprikkeling**. Ze weten goed aan te geven **waar ze de stress voelen**. Verder noemen 2 respondenten dat ze de **coach om hulp vragen** op het moment dat zij stress ervaren. Op de vraag hoe de studenten omgaan met stress reageren zij allemaal; **ik loop weg van de situatie die mij stress geeft**. Een aantal zeggen dit te doen '**om het hoofd leeg te maken**' of 'zodat zij niet 'overkoken'. De STERKcoach benadrukt dat hij grote ontwikkelingen heeft gezien bij de studenten in het omgaan met stress. Hij observeert dat de studenten minder vaak stress ervaren en als ze het ervaren weten ze beter hoe er mee om te gaan. Hierdoor komt het volgens hem nauwelijks meer tot een punt waar de studenten zoveel stress ervaren dat ze 'bevriezen'.

Een onderzoek naar coping strategieën van volwassenen met een LVB bij stressvolle sociale interacties stelt dat dit weglopen van de situatie gezien kan worden als; 'Vermijding van de situatie in plaats van

de situatie aan te gaan en/of op te lossen' (Hartley & MacLean, 2008). In een onderzoek van Littlewood, Dagnan en Rodgers (2018) naar emotie regulatie strategieën bij mensen met een verstandelijke beperking wordt gesteld dat de coping strategie vermijden positief of negatief kan zijn. Het wordt als positief gezien als de verstandelijk beperkte vooruitkijkt op wat de emotionele impact kan zijn van de situatie. Dit betekent namelijk dat de verstandelijk beperkte het gebruikt als preventieve strategie na evaluatie van mensen en de situatie. Vermijden wordt als negatief gezien als het ervoor zorgt dat emoties uit de weg worden gegaan en/of ervoor gekozen wordt de emoties te vermijden. Dit kan namelijk resulteren in sterkere, en lastiger te reguleren emoties (Littlewood et al., 2018)

'Ik wil leren de lat minder hoog te leggen voor mijzelf.'

Plannen en organiseren

'Ik denk na over wat ik nu doe. Ik denk wel eens na over de toekomst, maar leef vooral in het nu.'

Drie van de vier respondenten geeft aan **niet te plannen**, één respondent geeft aan hier **goed in** te zijn. Deze respondent geeft duidelijk aan dat ze graag **de andere collega's zou willen leren om te plannen**. De andere respondenten geven aan snel het overzicht kwijt te raken. Terwijl volgens hen **plannen zou zorgen voor meer overzicht en minder stress**. Daarnaast zeggen twee respondenten dat **'goed kunnen plannen leidt naar meer zelfstandigheid'**. Op de vraag of ze dit nog extra willen oefenen geven alle studenten aan dat dit voor hen niet hoeft.

Samenwerken

Alle studenten geven aan **samenwerken erg lastig te vinden**. Als ze gevraagd wordt wat samenwerken inhoudt, kunnen ze hierop **geen goed antwoord** geven. Op de vraag wat ze veel samen doen zeggen twee studenten dat ze **vrijwel dagelijks samen overleggen en samen discussiëren**. Andere dingen die vaak genoemd werden in verband met samenwerken zijn: **elkaar helpen en ondersteunen, respect hebben voor elkaar en ruimte laten voor ieders mening**. De STERKcoach geeft aan dat er nauwelijks samengewerkt wordt op de STERKplaats. Hij geeft aan dat samenwerken 'veel vraagt van je vertrouwen in jezelf en de ander'. Ook speelt het gevoel van veiligheid volgens hem mee. Studenten durven elkaar niet goed aan te spreken op elkaars gedrag uit angst voor de reactie van de ander. Twee studenten geven aan dat ze soms het gevoel hebben dat er weinig ruimte voor hun mening is. Ook gaven drie studenten aan dat ze willen oefenen met **collega's om hulp vragen in plaats van de coach**.

Twee respondenten gaven aan dat ze het **lastig vinden om 'collegiaal te doen'**. De vraag hoe je met collega's omgaat, ook als je ze niet zo aardig vindt, gaven ze aan lastig te vinden. Tegelijkertijd geven alle respondenten aan dat ze **iedereen in hun kracht** willen zetten. Ze denken dat dit belangrijk is voor bijvoorbeeld een goede taakverdeling.

'Mijn collega's laten mij in mijn waarde en daardoor kan ik groeien als persoon.'

Deze quote van een van de respondenten benadrukt het belang van een goede, **veilige werksfeer** en wat dit met iemand kan doen.

Motivatie

Alle respondenten geven aan dat het **lastig is om zichzelf te motiveren**. Op de vraag wat er met hen gebeurt als er **geen motivatie** is antwoorden zij dat ze dan **afwezig en ongeïnteresseerd** zijn. Een van de respondenten geeft aan dat deze **dit geen professioneel gedrag** vinden van zichzelf. Op de vraag **wanneer zij wel gemotiveerd zijn** is het antwoord; als ik **het zelf interessant vindt, als het over mezelf gaat of wanneer het goed is voor mijn eigen ontwikkeling**.

De STERKcoach benoemt dat hij het belangrijk vindt dat de studenten leren hoe zij zichzelf kunnen motiveren. Daarnaast benadrukt hij dat het belangrijk is dat de studenten zich verantwoordelijk voelen over hun leerproces. En dat er een **duidelijk doel** moet zijn.

Één respondent geeft aan **trucjes** te hebben om zichzelf te motiveren. Dit doet deze door **Body Doubling** (dit is volgens de respondent een techniek waar je iemand anders gedrag kopieert) **en door urgentie voor zichzelf te creëren**.

Reflecteren

Meerdere studenten gaven meermaals tijdens het interview aan dat ze van **reflecteren op hun eigen handelen het meeste leren**. Tegelijkertijd geven ook alle studenten aan dat ze **vrijwel nooit de tijd nemen om dit te doen**. 'Ik wil beter leren wat ik kan en hoe ik dat in kan zetten' zei een van de studenten tijdens het interview. De STERKcoach vertelt hierover dat de studenten graag leren aan de hand van ervaringen, maar reflecteren op deze ervaringen vinden ze lastig. Verder komt in het gesprek vaak terug dat er **weinig gewerkt wordt met doelen**, zo zegt een student geen doelen voor zichzelf op te stellen. Een andere student geeft aan; **'Korte termijn doelen werken voor mij beter dan lange termijn doelen'**.

Tijdens het interview waren er meerdere uitspraken met betrekking tot reflectie, ook op momenten dat hier niet specifiek naar werd gevraagd; **'In de communicatie en samenwerking gaat het vaak mis. Dit komt door het gebrek aan reflectie van mij en mijn collega's.'** Verder viel tijdens het interview op dat de studenten vaak **geen antwoord** wisten te geven op de vraag **wat hun verantwoordelijkheid was** in bepaalde situaties. Reflecteren op jezelf en anderen (feedback geven) werd door iedere respondent genoemd als belangrijkste wat zij nog willen leren.

Zelfbeeld

Op de vraag waar de studenten trots op waren konden alle studenten lastig antwoord geven. Na enige tijd doorvragen kwamen er een aantal antwoorden; **'de hoorcolleges die ik geef'**, **'Ik ben trots op dat ik mij heb leren openstellen'** en **'trots op dat ik geleerd heb grenzen aan te geven'** en **'ik ben zelfverzekerder geworden'**.

Zelfvertrouwen betekent voor drie van de respondenten dat je voor jezelf kan opkomen, een van de respondent zegt; **'dat ik het goed doe in andermans ogen'**.

De STERKcoach geeft aan dat hij vaak ziet dat de studenten last hebben van **weinig zelfvertrouwen**. Volgens hem werkt dit door in veel andere vaardigheden. Zo ziet hij dat ze het om deze reden lastig vinden om feedback te ontvangen omdat zij het gauw persoonlijk opnemen. Ook zouden ze moeite hebben met initiatief nemen omdat ze het 'toch niet kunnen'.

'Fouten maken vind ik lastig'.

Wat opvalt tijdens de interviews is dat alle **studenten kritisch zijn op zichzelf**. Ze vertellen het bijvoorbeeld **moeilijk te vinden om positieve dingen over zichzelf op te noemen** of om **dingen te vertellen waar ze trots op zijn**. Drie respondenten geven aan zich **‘vaak af te vragen wat anderen van hen vinden’**. Ook geven twee respondenten aan **snel op te geven als iets moeilijk wordt** omdat ze **‘het dan toch niet kunnen’**. De STERKcoach bevestigt dit beeld. Daarnaast voegt hij toe dat de studenten regelmatig een **beperkt of verkeerd zelfinzicht** hebben.

Wensen & behoeften stakeholders

De studenten en coach is gevraagd welke onderwerpen zij belangrijk vinden om aan te werken. Hier waren de studenten erg eenduidig in. Alle studenten gaven aan dat ze willen oefenen met reflecteren. Er werd door meerdere studenten benadrukt dat dit voor hen de belangrijkste vaardigheid was om nog te ontwikkelen. Daarnaast vonden veel studenten het belangrijk om te oefenen met hun zelfbeeld, feedback en samenwerken. De wensen en behoeften zijn in een tabel gezet (zie tabel 4). Op deze wijze is overzichtelijk gemaakt welke wensen er zijn genoemd en wie deze genoemd hebben. De wensen en behoeften die op elkaar lijken of elkaar aanvullen zijn naast elkaar gezet.

Tabel 4; Wensen en behoeften Stakeholders uit de interviews

STERKstudenten	STERKcoach
Product moet voldoende reflectiemomenten bevatten.	Product mag daarnaast ook gaan over hoe je feedback ontvangt.
Product moet samengaan met ‘werkend leren’.	Studenten leren het meest werkend, product kan het beste hierop aansluiten.
Product moet momenten van zelfstandig werken en momenten van samenwerken bevatten.	-
Product moet relevant zijn voor de STERKstudenten zodat de motivatie stijgt.	Het doel van het product moet duidelijk zijn om de motivatie te verhogen.
Product heeft als basis een theoretische onderbouwing, bijvoorbeeld gegeven in een training.	Cirkel van invloed zou verwerkt mogen worden in het product.
Opdrachten in spelvorm worden gewaardeerd	-
Product moet makkelijke, begrijpelijke taal bevatten.	Product moet makkelijke, begrijpelijke taal bevatten.
Product moet een duidelijk doel hebben en duidelijk maken voor gebruiker.	Product moet rekening houden met de manier van leren, denk bijv. aan veel herhaling.
Product moet rekening houden met de beperkte concentratie van de gebruiker.	Product moet rekening houden met de beperkte concentratie van de gebruiker
Product moet origineel zijn, geen poster.	Product moet passen bij de verschillende niveaus van de studenten.

2.3.3 Conclusies semigestructureerde interviews

Allereerst viel het op dat de inhoud van de antwoorden met elkaar overeenkwamen. Op basis van de hoeveelheid herhaling van informatie kan geconcludeerd worden dat er op de thema's stress & coping, feedback, zelfstandigheid, motivatie, reflecteren en zelfbeeld sprake is van saturatie.

Per thema worden er conclusies getrokken. Deze staan hieronder beschreven.

De STERKstudenten voelen zich nog erg afhankelijk van de coach. Vugts (2009) beschrijft daarnaast het belang om mensen met een LVB te stimuleren zelfstandig te functioneren. Volgens hen hangt zelfstandigheid samen met het gevoel iets te kunnen en het hebben van zelfvertrouwen. De studenten zijn tijdens de opleiding zelfstandiger gaan functioneren, naar eigen zeggen ‘gewoon door dingen te doen’. Zelfstandigheid is iets wat de studenten willen ontwikkelen maar andere

vaardigheden hebben een hogere prioriteit, zoals bijvoorbeeld het ontwikkelen van een goed zelfbeeld.

De STERKstudenten ervaren feedback als iets negatiefs. Ze weten niet hoe ze het moeten geven en uiten om deze reden hun frustraties op een andere manier verteld de STERKcoach. Volgens de respondenten beïnvloedt dit de veiligheid van de groep. Alle respondenten willen hier graag mee aan de slag. De conclusie die hieruit getrokken kan worden is dat de studenten en coach graag willen oefenen met feedback geven en ontvangen. Het gaat hierbij om kennis te krijgen over wat feedback is, hoe je het geeft en hoe je omgaat met feedback die je krijgt.

De STERKstudenten ervaren hun werk als zwaar. Ze hebben verschillende manieren om met stress om te gaan. De coping-stijl die het meest genoemd werd was vermijding (Hartley & Maclean, 2008). De conclusie is dat de manier van omgaan met stress van de studenten niet negatief hoeft te zijn (Littlewood, Dagnan & Rodgers, 2018). De STERKcoach geeft aan dat er grote ontwikkelingen zijn gemaakt door de studenten in de omgang met stress. De conclusie hiervan is dat de STERKstudenten en STERKcoach het omgaan met stress niet extra willen ontwikkelen.

De STERKstudenten geven aan weinig tot niet te plannen. Zelf zouden ze graag wel meer plannen omdat het volgens hen zorgt voor overzicht en minder stress. Toch geven alle studenten aan dat het geen prioriteit voor hen is om dit te leren. Er kan dus geconcludeerd worden dat zij plannen en organiseren op dit moment niet verder willen ontwikkelen.

De STERKstudenten geven aan samenwerken lastig te vinden. Ook weten ze niet goed wat het inhoudt. De STERKcoach geeft aan dat er nauwelijks wordt samengewerkt op de STERKplaats. Dit heeft volgens hem te maken met het feit dat de studenten elkaar niet durven aan te spreken op gedrag. De STERKstudenten geven tijdens de interviews aan hier graag mee aan de slag te willen. De conclusie is dat de studenten moeten leren elkaar op een goede manier aan te spreken zodat zij op een goede manier leren samenwerken.

Uit de interviews blijkt het belang van motivatie bij de STERKstudenten. Wanneer zij interesse hebben in het onderwerp zijn zij meer gemotiveerd. Ze geven aan deze vaardigheid niet verder te willen ontwikkelen op dit moment.

De STERKstudenten geven aan dat zij het meeste leren van reflecteren op hun eigen handelen. Ze nemen alleen nooit de tijd dit te doen. Er wordt volgens hen ook weinig gewerkt met doelen. Volgens meerdere respondenten is dit het belangrijkste wat zij nog willen leren.

De STERKstudenten kunnen lastig omschrijven wat het hebben van zelfvertrouwen betekent. Het valt op dat de studenten kritisch zijn op zichzelf. De coach verteld dat het lage zelfbeeld doorwerkt in veel andere vaardigheden. Hierom is het volgens hem belangrijk om hiermee aan de slag te gaan.

Uit de interviews kan geconcludeerd worden dat de STERKstudenten duidelijk hebben welke vaardigheden zij willen ontwikkelen. Het gaat om de vaardigheden:

- Reflecteren
- Feedback geven en ontvangen
- Zelfbeeld ontwikkelen
- Samenwerken
- Zelfstandig werken

Deze vaardigheden zijn tevens volgens onderzoek van Breedveld & de Bruin (2022) belangrijke werknemersvaardigheden die kunnen leiden tot een betere arbeidsparticipatie. Werknemersvaardigheden ontwikkelen past goed in het concept van de STERKplaats waarin toe wordt gewerkt naar een plek op de arbeidsmarkt voor de STERKstudenten als ervaringsdeskundige.

2.4 Conclusies Inspiration Fase

Vanwege de opzet van dit onderzoek zal er in deze paragraaf antwoord gegeven worden op de deelvragen die gebruikt zijn om conclusies te kunnen trekken uit de Inspiration fase. Daarna zullen de conclusies van de Inspiration fase worden besproken.

Conclusies per deelvraag;

Deelvraag 1: Wat is er in de literatuur bekend over de ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden bij LVB'ers?

Mensen met een LVB ervaren vaak moeite met het ontwikkelen van hun sociaal-emotionele vaardigheden. Deze ontwikkeling verloopt vaak trager dan bij de gemiddelde mens. Uit de literatuur blijkt dat het belangrijk is om blijvend aandacht te geven aan de ontwikkeling hiervan. Zo blijkt het hebben van bepaalde sociaal-emotionele vaardigheden (werknemersvaardigheden) de kans op het hebben en behouden van een baan te vergroten. Andersom bleek het minder hebben van deze vaardigheden ook een indicatie voor het minder makkelijk hebben en behouden van een baan. Deze vaardigheden zijn ook bij mensen met een LVB tot op een bepaalde hoogte te trainen. Vanwege de verschillende soorten beperkingen en leeftijden zal er tussen de studenten sprake zijn van een niveauverschil. Het is belangrijk blijvend te observeren of de LVB'ers hierin genoeg uitgedaagd worden en aan de andere kant niet overvraagd worden.

Deelvraag 2: Welke sociaal- emotionele vaardigheden zijn volgens de STERKstudenten, de STERKcoach en de literatuur belangrijk om verder te ontwikkelen voor het krijgen en behouden van werk?

De STERKstudenten geven aan dat er een aantal sociaal-emotionele vaardigheden zijn waarvan zij het idee hebben deze onvoldoende tot hun beschikking te hebben. Uit de Card Sort komt naar voren dat zij de volgende vaardigheden al wel bezitten: voor mijzelf opkomen, aanvoelen wanneer het me te veel wordt, plannen en omgaan met stress. Na het uitvoeren van de Card Sort, de interviews en het literatuuronderzoek (Secondary research) kan worden geconcludeerd dat de vaardigheden die nog verder ontwikkelt moeten worden zijn: Reflecteren op zichzelf en anderen, zelfvertrouwen en samenwerken. Uit de interviews komt naar voren dat de vaardigheden die zij verder willen ontwikkelen zijn; reflecteren, samenwerken, zelfbeeld en zelfstandig werken. Als je dit vertaalt naar sociaal-emotionele vaardigheden zou het gaan om: zelfinzicht, reflecteren, samenwerken, zelfstandigheid en feedback geven en ontvangen (Scholte & Van Der Ploeg, 2016). Breeveld & De Bruin (2022) en Van Loos et al. (2022) beschrijven in hun onderzoek naar werknemersvaardigheden dat bovengenoemde vaardigheden van cruciaal belang zijn voor het hebben en behouden van een baan. In het beroepsproduct zullen dan ook de volgende vaardigheden terugkomen:

- Zelfinzicht
- Reflecteren
- Samenwerken
- Zelfstandigheid
- Feedback geven en ontvangen

De focus zal liggen op reflecteren omdat dit de basis is voor de ontwikkeling van bovengenoemde vaardigheden.

Deelvraag 3: Wat zijn de wensen en behoeften van de STERKstudenten en de STERKcoach met betrekking tot ondersteuning bij het bevorderen van sociaal-emotionele vaardigheden?

De STERKstudenten en STERKcoach geven aan dat ze graag een product willen dat aansluit bij hun manier van werken namelijk leren terwijl je aan het werk bent. De studenten geven aan dat ze vaak

beginnen met een theoretische onderbouwing bijvoorbeeld in de vorm van een training over het onderwerp. Vervolgens gaan ze ergens mee aan het werk of gaan ze ergens mee oefenen. Daarnaast is het volgens de STERKstudenten en de STERKcoach van belang dat de interventie aangepast wordt aan het niveau van de doelgroep. Denk hierbij aan het gebruiken van eenvoudig taalgebruik, en aan het niveau en de lengte van de opdrachten. Uit bovenstaande kan worden geconcludeerd dat de STERKstudenten en de STERKcoach een product willen dat praktisch inzetbaar is en goed aansluit bij het niveau van de doelgroep.

Conclusies Inspiration fase;

De STERKstudenten en STERKcoach zijn vrij eenduidig over wat zij willen. De studenten geven aan zich zorgen te maken over hun toekomst na de opleiding. Ze willen graag voorbereid worden voor een vervolgplek en met de juiste vaardigheden de opleiding afronden. Ook willen zij zich graag vaardiger voelen en zich bewust zijn van wat ze kunnen en wat ze nog moeten leren.

In de Card Sort kwam naar voren dat de studenten vrij overeenkomende ideeën hadden over wat zij nog zouden willen leren. In de interviews werden de antwoorden nog eenduidiger. In tabel 5 staat een overzicht wat er uit de Card Sort en Interview is gekomen. De STERKstudenten geven aan dat zij graag willen oefenen met reflecteren op zichzelf en anderen. Wanneer aan hen gevraagd wordt wat feedback geven is weten veel van hen hier geen of een verkeerd antwoord op.

Tabel 5 Meest genoemde onderwerpen:

Card Sort	Interview
Zelfvertrouwen	Reflecteren op jezelf en anderen (feedback)
Zelfstandig werken	Samenwerken
Feedback geven	Zelfbeeld
	Zelfstandig werken en initiatief nemen

Claes (2011) schrijft dat sociaal-emotionele vaardigheden bij mensen met een LVB vaak achterblijven. Dit betekent echter niet dat ze niet ontwikkelt kunnen worden (Claes, 2011). Uit onderzoek van Breedveld & De Bruin (2022) blijkt dat het ontwikkelen van sociaal-emotionele vaardigheden van groot belang is voor het vinden en het behouden van werk.

Alle respondenten geven aan dat de STERKstudenten het meeste leren van reflecteren op hun eigen handelen maar tegelijk nauwelijks de tijd nemen om dit te doen. Er wordt weinig gewerkt met doelen waar de studenten naar toe kunnen werken. Werken met doelen kan leiden tot reflectiemomenten en daarmee het leerproces ondersteunen (Görtzen, 2023). De STERKstudenten geven aan dat voor hen reflecteren de belangrijkste vaardigheid is die zij willen oefenen. De conclusie is dat de STERKstudenten meer willen reflecteren op hun eigen handelen. Dit zou helpend zijn voor hun leerproces en hun zelfinzicht kunnen verbeteren.

Volgens de onderzoeken van Breedveld en de Bruin (2022) en Van der Loos et al. (2014) geven werkgevers aan dat het hebben van zelfinzicht een van de belangrijkste vaardigheid is voor een werknemer. De STERKcoach geeft aan dat de STERKstudenten vaak een onrealistisch of verkeerd zelfbeeld hebben. Daarnaast valt tijdens de interviews op dat de studenten een negatief zelfbeeld lijken te hebben. De conclusie is dat de studenten graag zouden willen werken aan hun zelfbeeld. Door het aanleren van reflectievaardigheden zou het zelfinzicht van de studenten kunnen verbeteren.

Over de eisen van het product zijn alle de studenten en coach ook eenduidig. Ze geven aan een product te willen dat aansluit bij hun huidige methode van werken. Deze manier van werken bestaat uit leren door te doen en te ervaren. Ook geven ze aan dat ze normaal gesproken gewend zijn om voordat ze daadwerkelijk aan de slag gaan een inleidende training te krijgen. Met een training wordt de basis gelegd voor het doen en het ervaren.

HOOFDSTUK 3: IDEATION FASE

In deze fase van het onderzoek gaat het erom de informatie die verzameld is in de inspiratiefase om te zetten naar oplossingen. Dit wordt gedaan door ideeën te verzamelen voor het beroepsproduct. Hiervoor worden de methodes Brainstorm, Create Insight Statements, How Might We Questions en Secondary research uit The Fieldguide to Human Centered Design gebruikt (IDEO, 2015). De verzamelde ideeën die zijn voortgekomen uit de Brainstorm en de How Might we Questions zijn input voor het zoeken naar bruikbare interventies in de literatuur. Hiermee wordt deelvraag 4 van dit onderzoek beantwoord. In dit hoofdstuk leest u hoe de methodes uitgevoerd zijn om dit doel te bereiken. Om deelvraag 5 te beantwoorden zal er een beroepsproduct uitgewerkt worden. Het beroepsproduct zal getest worden door de eindgebruiker en er zal feedback gevraagd worden.

3.1 Brainstorm

3.1.1 Onderzoeksmethode

De vaardigheden die uit de conclusie van de inspiratiefase zijn gekomen worden meegenomen in de brainstormsessie. Het doel van de brainstormsessie is om gezamenlijk op ideeën te komen voor interventies die ingezet kunnen worden om de gekozen sociaal-emotionele vaardigheden te verbeteren. Dit geeft de onderzoeker een idee over de ideeën van, en daarmee ook de wensen en behoeften van, de participanten. Daarnaast betreft de onderzoeker op deze manier de eindgebruiker in het proces naar een beroepsproduct. De brainstorm zal worden gehouden volgens de methodes van de Fieldguide to Human-Centered Design (2015).

De participanten

De vijf participanten zijn de STERKstudenten en de STERKcoach. Vanwege de navolgbaarheid zullen er geen leeftijden en geslacht worden genoemd in het verslag. De deelnemers zijn bekend bij de onderzoeker.

De procedure & data-analyse

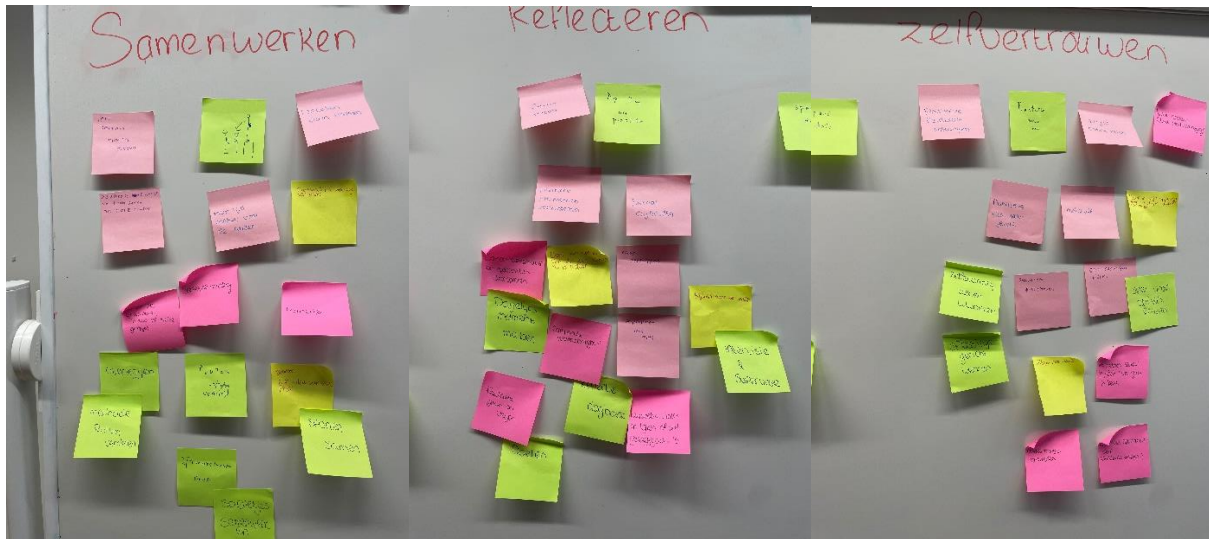
De participanten zijn persoonlijk benaderd op de STERKplaats na het afnemen van de interviews. Zij zijn gevraagd of zij naar aanleiding van de interviews ook zouden willen meewerken aan de brainstorm. Alle participanten gaven aan dit te willen. Om deelname aan de brainstorm laagdrempelig te houden is ervoor gekozen om deze sessie op de STERKplaats onder werktijd te doen. De brainstormsessie zal 30-60 minuten duren.

Voorafgaand aan de brainstorm wordt de tijd genomen om het met de participanten te hebben over de resultaten van de interviews en het doel van de brainstormsessie. Dit wordt gedaan door de conclusies van de interviews via een mondelinge presentatie te delen met de participanten. Hierna zal de onderzoeker de Brainstorm Rules (IDEO, 2015) introduceren bij de participanten. Het doel van de Brainstorm Rules is de participanten duidelijk te maken hoe de brainstorm eruit gaat zien en wat er van hen verwacht wordt. Volgens onderzoek van Rawlinson (2017) zijn brainstorm regels essentieel voor een goed verloop van de brainstorm. Voor deze brainstormsessie zal de methode Brainstorm uit de Fieldguide to Human-Centered Design (2015) worden gebruikt. Hierna zal begonnen worden aan de brainstormsessie. De onderzoeker kiest voor eenvoudig taalgebruik en schrijft drie thema's op het bord: Samenwerken, Reflecteren en Meer zelfvertrouwen. Tijdens de interviews viel op dat alle respondenten feedback vonden horen bij reflecteren. Er is hierom gekozen om de term feedback niet apart op te schrijven. Iedereen uit de groep krijgt een aantal post-its. De respondenten krijgen vijftien minuten de tijd om voor zichzelf op te schrijven welke activiteiten

volgens hen deze vaardigheden zouden kunnen bevorderen. Daarna worden alle post-its opgeplakt worden zodat iedereen ze kan zien. Er zal een nabespreking plaatsvinden over de verzamelde ideeën. De resultaten van de nabespreking zijn genoteerd en bevestigd door de respondenten. Deze resultaten zullen worden meegenomen en worden geanalyseerd in Create insight statemets (IDEO, 2015).

3.1.2 Resultaten

Na ongeveer 20 minuten hadden alle respondenten alle ideeën die zij hadden op post-its geschreven en opgeplakt onder de passende kernwoorden. Zie de foto hieronder voor alle resultaten.



Afbeelding 4; Resultaten brainstorm

Om het gesprek over de post-its op gang te brengen is de onderzoeker voor gaan lezen wat er op de post-its staat. Er is gevraagd wat de respondenten hiervan vinden. Het gesprek leidde vooral naar wat de respondenten belangrijk vinden. Er zal per thema toegelicht worden wat de belangrijkste bevindingen zijn.

Samenwerken: de respondenten benoemden veel teambuilding oefeningen en spellen (zie afbeelding 4). Toen gevraagd werd waarom hiervoor gekozen is, bleek dat de respondenten de veiligheid in de groep erg belangrijk vinden. Verder gaven ze aan het belangrijk te vinden om aangemoedigd te worden om meer samen te doen.

Reflecteren: de respondenten benoemden meerdere manieren van reflecteren. Naast het reflecteren op je eigen gedrag werd er ook gesproken over het geven en krijgen van feedback. Verder zeiden ze het stellen van leerdoelen en het bijhouden van het behalen hiervan een belangrijke manier is om progressie bij te houden. Meerdere respondenten benoemden ook het belang van herhaling voor het aanleren van nieuwe vaardigheden. Een dagboek als hulpmiddel voor reflecteren werd meerdere keren genoemd.

Zelfvertrouwen: dit onderdeel bevatte de minste post-its. Het gesprek hierover werd door de respondenten als moeizaam ervaren. De studenten konden niet goed aangeven wat zelfvertrouwen voor hen inhoudt. Ze vinden het lastig om te benoemen waar ze goed in zijn. Het viel op dat veel respondenten hier het belang van reflectie benoemden. Het geven en ontvangen van positieve feedback werd benoemd, evenals 'over mijzelf nadenken'. Dit zou volgens hen kunnen leiden tot meer zelfvertrouwen.

3.2 Create Insight Statements en How Might We Questions

3.2.1 Methode

Door middel van de methode Create Insight Statements (IDEO, 2015) wordt geprobeerd om de gevonden thema's uit de Inspiration fase van het onderzoek en de brainstorm om te zetten in inzichten. Hiermee zullen de uitdagingen van de eindgebruiker duidelijker worden. Na het invullen van de Create Insight Statements, worden de inzichten omgezet in How Might We Questions (IDEO, 2015). Hiermee worden de uitdagingen omgezet in kansen voor ontwerp. In dit verslag is ervoor gekozen om de How Might We Questions te koppelen aan ideeën die voortgekomen zijn uit de brainstorm. Dit is tevens de reden waarom deze methode na de brainstormsessie wordt gedaan in plaats van ervoor zoals gebruikelijk is.

Door middel van het bekijken van de methodes Find Themes, de brainstorm en de resultaten van de interviews zijn er door de onderzoeker drie inzichten per thema opgesteld. Deze worden hieronder uitgewerkt.

3.2.2 Resultaten Create Insight Statements

Na iedere Insight staat tussen de haakjes waar in het onderzoek dit inzicht is opgedaan.

Write your design challenge: ontwikkelen tools voor verbeteren sociaal emotionele vaardigheden

Theme: Zelfbeeld

Insights:

1. Vaak verkeerd zelfbeeld bij STERKstudenten, ook sprake van zelfoverschatting en geven aan veel onzeker te zijn. (*Interviews*)
2. STERKstudenten zeggen dat meer zelfvertrouwen leidt tot meer zelfstandigheid. (*Interview & Card Sort*)
3. Geen idee hebben wat zelfvertrouwen is en hoe je het kan verbeteren. (*Interview*)

Theme: Reflecteren

Insights:

1. STERKstudenten zeggen weinig te reflecteren. (*Card Sort & Interviews*)
2. Ze vinden reflecteren lastig. (*Card Sort & interviews*)
3. Ze willen meer reflecteren maar weten niet hoe. (*Interviews*)

Theme: Zelfstandigheid

Insights;

1. STERKstudenten leunen veel op de coach, ze vragen snel hulp. (*Interviews*)
2. STERKstudenten stellen zich afwachtend op en durven geen initiatief te nemen. Ze zeggen zich weinig verantwoordelijk te voelen. (*Card Sort & Interviews*)
3. STERKstudenten hebben weinig zelfvertrouwen en een gevoel van incompetentie. (*Interviews*)

Theme: Feedback

Insights;

1. Er zijn weinig feedback momenten. STERKstudenten zouden graag meer momenten ingepland krijgen. *(Interviews)*
2. STERKstudenten zien feedback als negatief/kritiek. Ze hebben niet goed geleerd wat het inhoudt. *(Interviews)*
3. STERKstudenten willen leren hoe je constructief feedback geeft. *(Card Sort & Interviews)*

Theme: Samenwerken

Insights:

1. Er wordt op de STERKplaats weinig samengewerkt en dit wordt ook weinig bevordert. *(Interviews)*
2. STERKstudenten vinden het soms moeilijk om met elkaar om te gaan, er zijn veel onuitgesproken dingen. Er is wel tot op bepaalde hoogte respect voor elkaar en elkaars leerproces. *(Interviews)*
3. STERKstudenten willen elkaar meer opzoeken en elkaar meer helpen in plaats van naar de STERKcoach te gaan met vragen. *(Interviews)*

Uitvoering & resultaten How Might We Questions

De inzichten hierboven zijn teruggebracht naar vijf inzichten. De onderzoeker heeft de inzichten kritisch bekeken en hieruit nieuwe inzichten geformuleerd. Het idee is om deze inzichten nu te gaan formuleren als vraag. Hiermee worden deze uitdagingen omgezet in kansen voor ontwerp. Onder de vraag worden een aantal ideeën genoemd die bij de onderzoeker opkomen naar aanleiding van de Inspiration fase en de Brainstorm. Achter de ideeën staat waar deze in dit onderzoek zijn opgedaan.

Insight 1; STERKstudenten hebben een laag en verkeerd zelfbeeld en zouden dit graag willen verbeteren.

How might we: Hoe kunnen we het zelfvertrouwen en zelfinzicht van de STERKstudenten bevorderen?

Idea: De methode Oplossingsgericht werken kan worden ingezet om de autonomie van de STERKstudenten te vergroten en om de aandacht te leren leggen bij oplossingen in plaats van bij problemen. (Idee gebaseerd op literatuuronderzoek. Zie; oplossingsgericht werken, paragraaf 2.1.2)

Insight 2: STERKstudenten geven aan veel te leren van reflecteren maar doen het naar eigen zeggen weinig en missen de juiste tools.

How might we: Hoe kunnen we de juiste tools inzetten om de STERKstudenten regelmatig te laten reflecteren op hun eigen handelen?

Idea: Reflectiedagboek. Wekelijks een moment inbouwen om te oefenen met reflecteren en doelen stellen. (Idee uit de brainstormsessie)

Insight 3: STERKstudenten geven aan moeite te hebben met zelfstandig werken, ze voelen zich incompetent en zijn erg afwachtend.

How might we: bevorderen dat studenten op weg naar zelfstandigheid meer initiatief durven nemen?

Idea: Werken met weekdoelen waarbij de focus wordt gelegd op zelfstandigheid. (Idee uit de brainstormsessie gecombineerd met informatie uit Card Sort en interviews)

Insight 4: STERKstudenten lijken een negatief beeld te hebben met betrekking tot feedback geven en ontvangen. Zij lijken hier nog geen beeld bij te hebben hoe je dit op een constructieve manier kunt doen.

How might we: De STERKstudenten leren constructieve feedback te geven en om te gaan met feedback die zij krijgen.

Idea: informatie verstrekken over feedback geven en ontvangen. Daarnaast met elkaar oefenen. (Idee uit brainstormsessie gecombineerd met informatie uit de interviews)

Insight 5: STERKstudenten geven aan weinig samen te werken en vinden dit ook lastig. Met name met mensen die hen wat minder goed liggen.

How might we: Oefenen met samenwerken, STERKstudenten leren wat hun sterktes en zwaktes zijn en hoe ze deze in kunnen zetten.

Idea; In het reflectiedagboek regelmatig samenwerk-oefeningen verwerken. Daarnaast oefenen met het geven van feedback zodat de STERKstudenten oefenen met elkaar op een prettige manier aanspreken. (Combinatie van ideeën uit de brainstorm en gegevens uit de interviews)

3.2.2 Resultaten

Doormiddel van de methodes Create Insight statements en How Might We Questions (IDEO, 2015) is de onderzoeker gekomen tot een aantal ideeën;

- Het bijhouden van een reflectiedagboek
- Wekelijks een moment van reflectie en doelen opstellen
- Werken met weekdoelen
- Informatie vertrekken over feedback geven en ontvangen

3.3 Secondary research

3.3.1 Methode

Nadat er uit de Brainstorm en How Might we Questions ideeën zijn gekomen is er in de literatuur en op het internet gezocht naar passende interventies. Dit is gedaan door middel van Secondary research. Deze methodes zijn hierna vergeleken met de eisen van de stakeholders.

Voor het zoeken van de literatuur is er gebruik gemaakt van verschillende zoekmachines; EBSCO fulltext, SpringerLink, Google Scholar, Saxion databank, het Kennisplein gehandicaptensector en KenniscentrumLVB. Er is gezocht op de termen; Interventie reflecteren LVB, Interventie zelfvertrouwen LVB, Vergroten zelfvertrouwen LVB, Feedback, Tools Feedback,

Daarnaast is er gezocht in verschillende databanken; Het Nederlands Jeugdinstituut (NJI), Kennisplein Gehandicapten sector, Landelijk Kenniscentrum LVB, Movisie, Trimbos instituut, Vilans en KlasCement. In deze databanken is gezocht naar verschillende interventies. De zoektermen zijn; Tools, Interventies, interventie zelfstandigheid, interventie reflecteren, tools reflecteren.

Daarnaast is er op Google gezocht naar reflectiemethodes basisschool en middelbare school. Hiervoor is gekozen op basis van de ontwikkelingsleeftijd, toelichting hierover is te vinden in paragraaf 2.1.2.

Uit deze zoekopdrachten kwamen verschillende resultaten. Deze zijn vergeleken met de eisen van de stakeholders (Tabel 4, Paragraaf 2.2.3) en de resultaten uit de interviews.

3.3.2 Eisen product

Uit de resultaten van de interviews (paragraaf 2.3) kwamen verschillende behoeften naar voren. Deze behoeften worden meegenomen in het product. Daarom worden ze hier kort samengevat.

Het product moet passen bij de huidige manier van leren namelijk werkend leren. Werkend leren betekent in dit geval dat de studenten aan de hand van projecten in de praktijk oefenen en ervaringen opdoen. De koppeling met de praktijk moet daarom in het product duidelijk zijn. Verder moet het product op een toegankelijke manier inzetbaar zijn op de STERKplaats. Het product moet goed aansluiten bij de doelgroep, denk hierbij aan: eenvoudig taalgebruik, rekening houden met de kortere concentratie van de studenten en de verwerkingssnelheid van de studenten. Het product moet ook rekening houden met de verschillen in niveau van de studenten. Een conclusie van de Inspiration fase was dat het product moet gaan over de volgende onderwerpen; zelfbeeld, reflecteren op je handelen, samenwerking en feedback geven en ontvangen.

Samenvatting eisen:

- Product bevat reflectie en feedback momenten
- Product moet een aanvulling zijn op 'werkend leren'
- Product bevat momenten van zelfstandige ontwikkeling en momenten van samenwerken
- Product houdt rekening met de doelgroep door rekening te houden met eenvoudig taalgebruik, niveau en duur van de opdrachten.

3.3.3 Resultaten

Tijdens de Secondary research werd duidelijk dat er weinig bestaande interventies zijn voor mensen met een LVB. De interventies die er zijn met betrekking tot sociaal-emotionele ontwikkeling zijn vaak bedoeld voor de begeleiders van mensen met een LVB. Uit de interviews blijkt dat de respondenten een product willen waarmee de STERKstudenten zelfstandig aan de slag kunnen gaan. Het idee dat de coach de sociaal-emotionele vaardigheden 'ondersteunt', zoals in de meeste gevonden interventies het geval was, past niet bij de visie van LFB. In deze visie wordt er van uit gegaan dat mensen met een verstandelijke beperking zelfstandig mee kunnen komen in de samenleving (S. Fokke, persoonlijke communicatie, december 2023). Vugts (2009) schrijft dat mensen met een LVB zich gemiddeld gezien in de ontwikkelingsleeftijd 6-12 jaar bevinden. Om deze reden is er daarom voor gekozen om daarnaast interventies te zoeken voor deze ontwikkelingsleeftijd (eerder genoemd in paragraaf 2.1.2). Er is gezocht naar interventies die ingezet kunnen worden aan het einde van de basisschool en aan het begin van de middelbare school.

In tabel 6 hieronder staan de methodes die gevonden zijn tijdens de Secondary research. Er staat beschreven wat de inhoud van de methode is en of de methode voldoet aan de eisen van de stakeholders. De interventies in deze tabel zijn interventies voor mensen met een LVB of passende ontwikkelingsleeftijd. De gevonden interventies die voor begeleiders zijn bedoeld zijn niet meegenomen in de tabel. Deze keuze is gemaakt omdat deze interventies bij voorbaat al niet aan de eisen kunnen voldoen.

Tabel 6; Gevonden methodes

Methodes	Inhoud methode;	Bron;	Voldoet aan eisen;
<i>Eigen Initiatief Model</i>	Helpt cliënten met een verstandelijke beperking controle te krijgen over hun eigen leven. Dus niet meer "zorgen voor", maar "zorgen dat".	(Timmer et al., 2003)	Deze methode is bedoeld om te integreren in een organisatie, begeleiders leren een benadering aan waarmee ze de LVB'ers ondersteunen. Dit sluit niet aan bij de wens van de stakeholders om een product te hebben waar de studenten zelfstandig mee aan de slag kunnen.
<i>Weet wat je kan</i>	'Weet wat je kan is een systeemgerichte module psycho-educatie over LVB. De module biedt een methode om met de cliënt en zijn naasten het gesprek aan te gaan over de beperking, hen te informeren en te adviseren.	(Mulder et al., 2017)	Nee. Bevat goede en bruikbare opdrachten maar het niveau ligt laag. Daarnaast bevat de methode geen tot weinig stof over reflectie.
<i>Richtlijn Effectieve Interventies LVB</i>	Aanbevelingen voor het ontwikkelen, aanpassen en uitvoeren van gedrag veranderende interventies voor jeugdigen met een LVB.	(De Wit et al., 2011)	Dit is geen product. Wel handig op het moment dat er zelf een product wordt gemaakt.
<i>Zelfreflectie werkbundel</i>	Werkbundel over reflecteren. Gemaakt door een vmbo docent. Combinatie van oefeningen die leerlingen leren over hun zelfbeeld en reflecteren.	(KlasCement & Tanghe, 2020)	Deels. Sluit deels aan bij de wensen van de stakeholders. Taalgebruik moet wel aangepast worden en het is niet volledig.
<i>Kritiek geven en krijgen Bundel</i>	Aan de hand van informatie, oefeningen en filmpjes leren leerlingen op de juiste manier kritiek te uiten en te reageren op kritiek. Gemaakt door een vmbo docent.	(KlasCement & Janssens, 2017)	Deels. Sluit deels aan bij de stakeholders wensen. Taalgebruik en oefeningen moeten worden aangepast.

3.4 Conclusie ideation fase

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deelvraag 4. Hierna worden aan de hand van de conclusie uit deze deelvraag en de resultaten van de ideation fase conclusies geformuleerd.

3.4.1 Conclusie deelvraag

Deelvraag 4: Wat zijn bekende interventies op het gebied van ondersteuning met betrekking tot het aanleren van sociaal-emotionele vaardigheden bij LVB'ers?

Zoals eerder beschreven was het aanbod interventies op het gebied van interventies over het ontwikkelen van sociaal-emotionele vaardigheden bij LVB'ers beperkt. Van de interventies die zijn gevonden voldeed er geen enkel aan de eisen van de stakeholders. De conclusie die hieruit getrokken wordt is dat er voor de specifieke vraag van deze doelgroep de ontwikkeling van een specifiek beroepsproduct passender lijkt. Wel zijn er een aantal interventies gevonden voor de ontwikkelingsleeftijd waar de doelgroep zich in bevindt: de Zelfreflectie werkbundel en de Kritiek

geven en krijgen Bundel. Deze interventies voldoen aan een aantal eisen van de stakeholders. Deze interventies hebben wel een aantal aanpassingen nodig om het bij de doelgroep aan te laten sluiten. De conclusie die hieruit getrokken kan worden is dat er geen volledige passende interventie bestaat voor deze doelgroep en dit onderwerp.

3.4.2 Conclusie Ideation fase

De STERKstudenten en de STERKcoach benadrukken dat het belangrijk is dat het beroepsproduct aansluit bij de huidige manier van werken. Het product moet dus een aanvulling zijn op het huidige programma. De studenten geven aan dat ze graag werken met opdrachten en spelletjes. Ook het belang van herhaling werd vaak benadrukt. Een reflectiedagboek is in de gezamenlijke nabespreking van de brainstorm hierbij als mogelijke oplossing genoemd. Het vinden van interventies die gericht zijn op mensen met een LVB is tegengevallen. Nadat er gezocht is op de ontwikkelingsleeftijd zijn er een aantal interventies gevonden. Deze interventies voldeden niet aan alle eisen van de stakeholders. Er kan gekozen worden om verschillende interventies te combineren. Belangrijk is dan wel dat het taalgebruik wordt vereenvoudigd en dat er gelet wordt op de duur van de interventie.

Er wordt naar aanleiding van deze informatie gekozen om een werkboekje te ontwikkelen. Dit werkboekje bevat concrete oefeningen om aan de slag te gaan met reflecteren, feedback geven en ontvangen, ontwikkelen van het zelfbeeld en samenwerken. Op deze manier worden alle sociaal-emotionele vaardigheden die de STERKstudenten willen ontwikkelen behandeld. In dit werkboek werken ze toe naar een wekelijks reflectiemoment, gebaseerd op het idee van een reflectiedagboek uit de brainstorm. Daarnaast zal er ook een instructie ontwikkeld worden als ondersteuning voor de STERKcoach.

3.5 Beroepsproduct

In deze paragraaf zal het beroepsproduct besproken worden. Er zal toegelicht worden hoe het beroepsproduct tot stand is gekomen.

Naar aanleiding van het onderzoek naar passende interventies is ervoor gekozen om een werkboek te ontwikkelen. De keuze hiervoor heeft te maken met meerdere aspecten:

1. Door het ontwikkelen van een werkboek ontstaat de mogelijkheid om alle onderwerpen die de stakeholders willen behandelen aan bod komen.
2. De gevonden interventies die het meest voldeden aan de eisen zijn ook in de vorm van werkboeken. Hierdoor zijn delen van deze interventies makkelijk over te nemen.
3. Wanneer er een werkboek wordt ontwikkeld kan het taalgebruik, de lengte van de interventie en het niveau van de opdrachten worden afgestemd op de doelgroep.

Het doel van het product is om de gekozen sociaal-emotionele vaardigheden van de STERKstudenten verder te ontwikkelen. Het werkboek zal in de basis gaan over reflecteren en krijgt de naam; Reflecteren kun je leren. Het boek bestaat uit een combinatie van opdrachten die gevonden zijn in de literatuur of op het internet. De basis van het boek bestaat uit een combinatie van de eerder gevonden interventies; Zelfreflectie werkbundel (KlasCement & Tanghe, 2020) & Kritiek geven en krijgen bundel (KlasCement & Janssens, 2017).

In een aantal lessen zullen de studenten zichzelf leren kennen. Ze oefenen met reflecteren, feedback geven en feedback ontvangen. Het werkboek begint met een aantal lessen over zelfinzicht. Het idee is om het zelfbeeld te ontwikkelen en de studenten te laten oefenen met het kritisch naar zichzelf kijken. Daarnaast is het van belang om de studenten te laten oefenen met positief denken over

zichzelf, dit zal later deze paragraaf verder toegelicht worden. Het werkboek bestaat uit zelfstandige opdrachten en samenwerkingopdrachten.

Er is gekozen om ook samenwerkcoëfeningen en het thema feedback in het boek te verwerken. De coach geeft in het interview namelijk aan dat de studenten het samenwerken graag uit de weg gaan omdat ze elkaar niet aan durven te spreken op ongewenst gedrag. Daarnaast geeft de coach in het interview aan dat de studenten het moeilijk vinden om te gaan met feedback op hun eigen handelen. Ze vatten dit al gauw persoonlijk op. Na het oefenen met feedback geven en ontvangen, oefenen de studenten op een laagdrempelige manier met reflecteren en doelen opstellen. Dit bereid hen voor op het volgende onderdeel. Hierna zullen de studenten namelijk wekelijks een doel opstellen waarmee ze die week aan de slag gaan. De week erop reflecteren ze op dit doel en stellen ze weer een nieuw leerdoel op voor de week die komt.

Naast het werkboek zal er een korte handleiding geschreven worden voor de STERKcoaches. Deze handleiding bevat instructies voor de coach. Van de coach wordt verwacht dat hij de leeropbrengsten in de gaten houdt.

3.5.1 Opstellen product

Om bruikbare literatuur en informatie te vinden die in het product gebruikt kunnen worden is gebruik gemaakt van Secondary research (IDEO, 2015). De informatie die is geselecteerd voor het werkboek is gebaseerd op de eisen van de stakeholders.

Effectieve interventie LVB

Tijdens de Secondary research naar interventies werd een rapport gevonden van het Landelijk Kenniscentrum LVG met richtlijnen voor effectieve gedrag veranderende interventies voor licht verstandelijk beperkten (De Wit et al., 2011). Dit rapport stelt dat er een gebrek is aan interventies voor deze doelgroep. Volgens hen kunnen de aanbevelingen die in dit rapport gedaan worden helpen om interventies op te stellen of al bestaande interventies aan te passen aan de doelgroep. Hieronder volgt een opsomming van aanbevelingen uit dit rapport:

- Stem de communicatie goed af: kernachtige teksten, korte zinnen, gebruik gangbare woorden en houd vast aan eerder gekozen woordkeuze.
- Maak de oefenstof concreet: sluit aan bij hun ervaringen door bijvoorbeeld gebruik te maken van voorbeelden uit voor hen dagelijkse situaties.
- Maak gebruik van visuele ondersteuning: denk aan plaatjes, foto's of video's. Let daarbij wel op dat er niet te veel informatie tegelijk wordt gegeven.
- Laat de LVB'er leren door te ervaren: laat ze veel oefenen, maak gebruik van rollenspellen en laat ze leren van interacties met groepsleden.
- Hanteer structuur: bouw iedere bijeenkomst op dezelfde manier op en maak gebruik van een werkboek.
- Doseer de informatie en oefenstof om het werkgeheugen niet over te belasten (De Wit et al., 2011).

Om tot een goed werkboek te komen worden deze aanbevelingen gebruikt om de gevonden interventies aan te passen. Om rekening te houden met het niveauverschil onder de studenten wordt geprobeerd het beroepsproduct met eenvoudige opgaven te starten. De moeilijkheid van de opgaven zal hierna oplopen.

Reflecteren

Eerst is via Google Scholar en Ebsco Fulltext gezocht naar de woorden; 'Reflecteren', 'Leerlingen reflecteren', 'Reflecteren middelbaar onderwijs', 'Reflecteren in de klas' en 'Werkvormen Reflectie'. In de zoektocht naar een definitie van reflectie werd duidelijk dat er geen eenduidige definitie is. Mittendorf (2014) stelt dat het bij reflectie gaat om een ervaring waarop teruggekeken wordt, waarvan wordt geleerd en waaruit je iets mee wilt nemen voor de toekomst. Er is aanvullend op de literatuurresearch op google gezocht naar de termen; 'Tools reflectie', 'Reflecteren in de klas', 'Werkvormen Reflectie' en 'Reflectieopdrachten'. Hiervoor is gekozen omdat er in de literatuur weinig tools en werkvormen werden gevonden die geschikt waren voor de doelgroep. Het volgende werd gevonden;

De organisaties Vilans en Zorg voor beter (2021) stelden samen een document op met werkvormen die aanzetten tot reflectie. De werkvormen Barometer en Drie woorden zijn gebruikt in het beroepsproduct (Vilans & Zorg voor beter, 2021). Daarnaast zijn de reflectieopdrachten uit de al eerdergenoemde interventie Zelfinzicht bundel (KlasCement & Tanghe, 2020) als basis gebruikt voor het werkboek. Om de opdrachten passend te maken voor de doelgroep is het taalgebruik aangepast, zijn een aantal opdrachten verkort en zijn de casussen en opdrachten omgezet naar herkenbare situaties voor de doelgroep.

Feedback

Er is eerst via Google Scholar en Ebsco Fulltext gezocht naar achtergrondinformatie over feedback aan de hand van de volgende termen; 'Feedback & Feedback geven en ontvangen'. Koopmans (2008) stelt dat Feedback geven 'Het terugkoppelen naar de ander wat jij vindt van de resultaten van diens werk' is. Feedback krijgen is het proces van geïnformeerd worden over hoe iemand anders jouw werk en gedrag ziet en ervaart (Koopmans, 2008). Feedback geven is volgens verschillende literatuurbronnen sterk verbonden met reflecteren. 'Feedback is een middel om de reflectieprocessen te verdiepen' schrijft Görtzen (2023). Feedback is dus essentieel voor een goede samenwerking en daarnaast ook een goed middel om te reflecteren. Om feedback te kunnen ontvangen moet je een bepaalde mate van zelfinzicht en zelfvertrouwen hebben. Wanneer je feedback ontvangt, kun je pas echt iets met deze feedback als je weet hoe je erop kunt reflecteren (Thomas & Boekaerts, 2004).

Naast negatieve feedback (kritiek) bestaat er ook positieve feedback. Positieve feedback bestaat uit het laten blijken van waardering. Dit teken van waardering kan mensen motiveren hun best te doen en geeft hun eigenwaarde een boost. Daarnaast verbetert het de onderlinge band (Dijkstra, 2012).

Om passende oefeningen te vinden voor het werkboek is er via google gezocht naar werkvormen over feedback geven. Er is gezocht op de termen; 'Feedback geven en ontvangen', 'Feedback oefenen in de klas', 'Feedback tools' en 'Feedback cirkel van invloed'. Tijdens de zoektocht naar interventies is de Kritiek geven en krijgen bundel gevonden (KlasCement & Janssens, 2017). In het werkboek zijn een aantal van de oefeningen uit dit werkboek overgenomen. Op internet is gezocht naar verdieping van deze opdrachten. In het werkboek oefenen de STERKstudenten met het geven van de ik-boodschap. Verdieping hierover is gevonden op de website *Carrièretijger.nl*. Delen van deze informatie zijn herschreven in verband met de doelgroep (*Carrièretijger*, n.d.).

In de eisen staat dat de STERKcoach graag de cirkel van invloed terug zou willen zien in het product. De STERKcoach gaf aan dat de STERKstudenten feedback vaak opvatten als persoonlijke kritiek. De cirkel van invloed en betrokkenheid kan helpen met het in perspectief te zetten waar je invloed op hebt en waarop niet. Hierdoor kan je bewust leren kiezen om dingen waar je geen invloed op hebt

los te laten (Psycholoog.nl, n.d.). In het werkboek zal toegelicht worden dat niet alle feedback en kritiek iets zal zijn waar je iets aan kan of wil doen. Aan de hand van een afbeelding (*Cirkel Van Invloed*, n.d.) wordt toegelicht wat de cirkel van invloed is en waar je wel en niet invloed op hebt als je feedback krijgt.

Oplossingsgericht werken

Tijdens het literatuuronderzoek in de inspiration fase kwam naar voren dat mensen met een LVB vaak ingesteld zijn op het denken in problemen. De begeleidingsmethode Oplossingsgericht werken zou om deze reden goed passen bij deze doelgroep. Bij deze methode ligt de focus op oplossingen en niet op problemen waardoor men leert te denken in oplossingen. Deze methode gaat gepaard met het uiten van veel waardering en erkenning voor wat er goed gaat. In de Secondary research in de ideation-fase is gebleken dat de studenten behoefte hebben aan een positief zelfbeeld. Veel waardering en erkenning is belangrijk voor het ontwikkelen van een positief zelfbeeld (Vugts, 2009).

De studenten geven aan een product te willen dat relevant is zodat het hen motiveert om ermee aan de slag te gaan. Onderzoek beschrijft dat het zelf opstellen van doelen de motivatie van leerlingen bevordert ten opzichte van doelen die al voor hen opgesteld zijn. Reflectie en feedback kunnen hierbij als aanmoediging ervaren worden (Thomas & Boekaerts, 2004).

Om oplossingsgericht werken toe te passen in het werkboek is er daarna op Google gezocht naar de termen; Oplossingsgerichte reflectie, Positieve reflectievragen, Progressiegericht reflecteren. Hier werd een stappenplan gevonden 'Slim terugkijken' van Cora van Hagen (2020). Volgens Cora Hagen (2020) Wordt er bij reflectie vaak gedacht aan situatie waarbij iets niet goed ging. Volgens haar kan er ook gekozen worden om de aandacht bewust te richten op positieve ervaringen en daar zinvolle informatie uit te halen. Ze spreekt hierbij ook over de 'bodem van vertrouwen'. Hiermee wordt bedoeld dat het belangrijk is om eerst een goed basis-vertrouwen te hebben om te kunnen functioneren. Als dit er is kan men ook pas leren van fouten (Hagen, 2020).

Gwende Schlundt-Bodien (2021) vindt dat het bewust zijn van je progressie zorgt voor vooruitgang. Zij ontwikkelde 50 progressievragen die helpen om je progressie bij te houden zodat je je meer bewust wordt van alle dingen die je al wel kunt en hebt gedaan. Deze progressievragen zullen verwerkt worden in het werkboek

Omdat reflectie gaat over betekenisvolle situaties en omdat uit de literatuur blijkt dat mensen met een LVB eerder geneigd zijn te denken in problemen (Vugts, 2009), zal het werkboek ook opdrachten bevatten die reflectie op positieve situaties bevorderen. Hiermee wordt geprobeerd het positieve zelfbeeld te stimuleren.

3.5.2 Het product

Alle hierboven genoemde literatuur en opdrachten zijn verwerkt in een werkboek. Het werkboek is ontworpen in Word. Alle afbeeldingen die gebruikt zijn in het werkboek zijn rechtsvrij verkregen via Pixabay.com.

3.6 Feedback beroepsproduct

Om het product verder te verbeteren is er feedback gevraagd aan de STERKcoach en de STERKstudenten. In deze paragraaf wordt toegelicht hoe deze feedback verkregen is.

3.6.1 Methode

De feedback wordt verzameld aan de hand van de methode Get Feedback (IDEO, 2015). De bedoeling is dat de STERKstudenten en de STERKcoach het werkboek te zien krijgen en vervolgens voorzien van feedback. Er is een feedbackformulier opgesteld die uitgedeeld gaat worden onder de STERKstudenten, zie bijlage 7. Samen met de studenten en coach is er een afspraak gemaakt onder werktijd. Dit om het zo laagdrempelig mogelijk te maken en de respons hoog te laten zijn.

Ook hier zag de onderzoeker het belang van feedback krijgen van de STERKstudenten, namelijk als eindgebruiker en ervaren professional. De STERKstudenten hebben tijdens hun opleiding regelmatig producten en diensten voorzien van feedback om deze inclusiever te maken. Deze ervaring kunnen de studenten gebruiken om feedback te geven over de vormgeving, het taalgebruik, de lengte van de lessen en het niveau van de lessen. De manier waarop zij dit gebruikelijk doen is door het product geheel door te kijken en alles op te schrijven wat hen opvalt (Persoonlijke communicatie, 2023). Om deze reden is besloten voor een open feedbackformulier waar een aantal onderwerpen bovenaan het feedbackformulier genoemd worden waar de studenten op mogen letten tijdens het feedback geven. Hiermee wordt geprobeerd aan te sluiten bij de werkwijze die zij gewend zijn. Daarnaast werd de STERKcoach ook gevraagd om het werkboek van feedback te voorzien.

Het verkrijgen van de feedback had 3 duidelijke doelen;

1. Inhoudelijke feedback verkrijgen over het werkboek.
2. Zien of de methode goed aansluit bij de manier van werken op de STERKplaats.
3. Testen of het niveau aansluit bij de doelgroep.

3.6.2 Uitvoering

De STERKcoach en STERKstudenten kregen ieder een werkboek. Naast dit werkboek kregen ze ook een feedbackformulier. Iedereen kreeg de tijd om het werkboek door te kijken en het formulier in te vullen. De onderzoeker was aanwezig om eventuele vragen te beantwoorden en om gesproken feedback op te vangen. De onderzoeker koos er tevens voor om zich aan te sluiten bij de student waarvan de coach had benoemd dat het belangrijk was op te letten ten opzichte van het niveau van de andere studenten. De onderzoeker koos ervoor om een aantal opdrachten uit het werkboek voor te lezen en deze student te laten antwoorden. Hieraan hoopte de onderzoeker te merken of het niveau passend was. De student gaf zonder moeite antwoord op de vragen.

3.6.3 Resultaten

De reacties waren erg positief. Het idee van een werkboek sprak zowel de coach als de studenten aan. De studenten benoemden dat het werkboek 'veel doen' was, wat past bij hun manier van leren. Door een aantal vragen door te nemen met de student waarvan verwacht werd dat deze de meeste moeite zou hebben, kan er geconcludeerd worden dat het werkboek aansluit bij het niveau. Andere studenten gaven aan dat de opdrachten makkelijk geformuleerd waren maar wel uitdagend genoeg zijn. Een student gaf aan wel wat meer uitdaging te kunnen gebruiken. De meeste feedback die gegeven werd ging vooral over de opmaak en het taalgebruik. Inhoudelijk waren er een aantal opdrachten die net wat aanpassing nodig hadden om begrijpelijk te zijn. Daarnaast mocht er van de coach nog iets meer verdieping komen over het onderwerp feedback geven.

Alle ingevulde formulieren zijn (geanonimiseerd) te vinden in bijlage 8. Hieronder is in een tabel overzichtelijk gemaakt welke feedback er is gegeven. Alle feedback is genummerd. Feedback die over hetzelfde onderwerp gaan en grote overeenkomsten hebben zijn samengevoegd. Er is achter de

feedback geturfd hoe vaak deze feedback genoemd is. Feedbackpunten die met elkaar te maken hebben staan naast elkaar in de rij.

Tabel 7; Resultaten feedback

Positieve feedback	Hoe vaak genoemd	Verbeterpunten	Hoe vaak genoemd
1. Het taalgebruik is goed aangepast op de doelgroep (enkele uitzonderingen daargelaten)	IIII	7. Lettertype en grootte aanpassen naar de stijl van de LFB	I
		8. Een aantal woorden worden als lastig ervaren	III
2. De opdrachten zijn makkelijk te begrijpen	III	9. Sommige studenten willen uitdagendere opdrachten	II
3. De onderwerpen spreken de studenten aan, dit motiveert hen ermee aan de slag te gaan	II	10. Het onderwerp feedback mag nog meer uitgewerkt worden. Vooral de cirkel van invloed	I
4. Goede afwisseling van zelfstandige en samenwerkopdrachten	II	11. De laatste les is te lang en bevat veel zelfstandige opdrachten. Hier kan een ander soort opdracht toegevoegd worden voor de afwisseling	I
5. De plaatjes zijn passend en leuk	II	12. Teksten (de bron) onder de plaatjes worden als afleidend ervaren.	I
6. De opbouw is goed, eerst de onderwerpen kort bespreken en dan oefenen	I	13. Handig om af en toe terug te refereren waar je onderwerpen al eerder hebt behandelt	I
		14. De volgorde van de opdrachten wordt soms als verwarrend ervaren (bijv.; waarom doe je niet eerst de uitleg?)	II
		15. Een onlineversie voor als je slecht kunt schrijven	I
		16. Er kan duidelijker worden aangegeven welke opdrachten zelfstandig zijn en welke niet	I

Conclusie

De conclusie over de feedback zullen antwoord geven op de laatste deelvraag.

Deelvraag 5: Welke feedback geven de STERKstudenten en STERKcoach op het prototype?

Uit de reacties van de STERKstudenten en STERKcoach kan geconcludeerd worden dat zij tevreden zijn met het product. De onderwerpen sluiten aan bij hun behoeften en het niveau, het taalgebruik sluit aan en er is een goede afwisseling van zelfstandig werken en samenwerken. Er kan na deze feedback geconcludeerd worden dat het beroepsproduct voldoet aan de wensen en behoeften van de respondenten.

Uit de verbeterpunten kan geconcludeerd worden dat er aanpassing nodig zijn aan het product. Deze aanpassingen gaan over het taalgebruik, de lengte van de lessen en de volgorde van de opdrachten.

Verder kan geconcludeerd worden dat het product inclusiever zou zijn wanneer er ook een onlineversie van het werkboek zou komen. De feedback is dat sommigen slecht kunnen schrijven en dat een werkboek daarvoor niet praktisch is.

3.7 Uitwerking feedback

In deze paragraaf staat per verbeterpunt uit tabel 7 beschreven of deze is verwerkt of niet. Wanneer er besloten is de feedback te verwerken staat erbij geschreven hoe het product is aangepast. Wanneer er besloten is niets met het verbeterpunt te doen, staat er beschreven waarom.

Taalgebruik (feedbackpunten; 7 & 8)

Het hele werkboek is nogmaals doorlopen op het taalgebruik. Een van de studenten had een briefje gemaakt met woorden die als lastig ervaren werden. Deze woorden zijn aangepast. Een voorbeeld van de aanpassingen die gemaakt zijn is het vervangen van het woord geranium. In het werkboek was een opdracht met een verhaaltje over een geranium. Meerdere studenten gaven aan dit woord niet te kennen en om deze reden de opdracht niet te begrijpen. Er is gekozen om het verhaaltje te herschrijven en het woord bomen te gebruiken in plaats van geraniums. Daarnaast is het hele document aangepast naar de stijl van de LFB (zie; feedbackpunt 7). Zij gebruiken vanwege de goede leerbaarheid lettertype Verdana.

Opdrachten met meer uitdaging (feedbackpunt 9)

Er is gekozen om niets met deze feedback te doen. Er is in het werkboek rekening gehouden met verschillen in niveaus. Het belang dat iedereen mee kan komen weegt zwaarder dan het belang voor meer uitdaging.

Les over feedback (feedbackpunt 10)

Uit het feedbackformulier werd duidelijk dat de coach graag wat meer verdieping wil in de les over feedback (feedbackpunt 10). Op google is er gezocht naar; Opdrachten feedback, Feedback geven en ontvangen en Feedback op school. Hier werd een ander werkboek over feedback gevonden geschreven door KlasCement & Hantson (2013). De casussen uit dit werkboek zijn in aangepaste vorm overgenomen in het werkboek.

Daarnaast vroeg de coach om de aanbreng van meer verdieping met betrekking tot de cirkel van invloed (feedbackpunt 10). Er is om deze reden besloten een extra opdracht toe te voegen. De studenten moeten aan de hand van een casus over het ontvangen van feedback in de cirkel van invloed tekenen waar zij zelf invloed op hebben en waarop niet.

Les reflecteren (feedbackpunt 11)

De les werd beschreven als te lang met te veel herhaling. Om de les in te korten zijn verschillende opdrachten verwijderd. Het gaat hierbij om opdrachten die veel op elkaar leken en herhaling bevatten.

Afbeeldingen (feedbackpunt 12)

Een student gaf aan dat de bronvermelding als storend werd ervaren. Alle afbeeldingen zijn rechtsvrij verkregen van Pixabay.com en hebben dus volgens de APA-reglementen geen bronvermelding nodig hebben. Hierom is besloten de bronvermelding weg te laten.

Terug refereren naar onderwerpen (feedbackpunt 13)

Er is nog niets gedaan met deze feedback omdat niet duidelijk geworden is of meer respondenten het hiermee eens zijn. Deze feedback zal meegenomen worden in de aanbevelingen.

Volgorde opdrachten (feedbackpunt 14)

Twee studenten gaven aan dat de volgorde van de opdrachten soms als verwarrend wordt ervaren. Zo zegt een student dat het beter zou zijn om de uitleg van bepaalde onderwerpen voor de opdrachten te plaatsen. Er is gekozen om niets met deze feedback te doen. De reden daarvoor is dat de volgorde van de opdrachten een doel dienen. Er wordt eerst uitgevraagd welke kennis over het onderwerp de studenten al hebben, daarna wordt de uitleg gegeven.

Onlineversie (feedbackpunt 15)

Om tijdsoverwegingen is er gekozen niets met deze feedback te doen. Dit punt zal meegenomen worden in de aanbevelingen voor vervolg van het onderzoek.

Verduidelijking zelfstandig werken of samen (feedbackpunt 16)

Om ervoor te zorgen dat overzichtelijk is wat samenwerkopdrachten zijn, is er gekozen deze opdracht te markeren met de kleur groen. Zelfstandige opdrachten zijn zwart gemarkeerd. Daarnaast staat bij elke samenwerkopdracht beschreven dat de opdracht samengedaan moet worden.

HOOFDSTUK 4: Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zal de hoofdvraag van het onderzoek beantwoord worden. Vervolgens zal het onderzoek ter discussie gesteld worden en tot slot zullen er aanbevelingen worden gedaan.

4.1 Beantwoording hoofdvraag

In de voorgaande hoofdstukken zijn de deelvragen van dit onderzoek beantwoord in tussentijdse conclusies. Deze conclusies zullen daarom hier niet herhaald worden. In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag van het onderzoek;

“Hoe kunnen de STERKstudenten en de STERKcoach de sociaal emotionele vaardigheden van de STERKstudenten bevorderen.”

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat het ontwikkelen van sociaal emotionele vaardigheden bij mensen met een LVB belangrijk is voor hun eigen ontwikkeling. Daarnaast vergroot het ook hun kans op een plek op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek is gebleken dat werkgevers goede werknemersvaardigheden belangrijk vinden omdat het een indicatie is voor het succes van de werknemer. Zoals beschreven in hoofdstuk 2 komt een groot deel van de door werknemers gevraagde werknemersvaardigheden overeen met de sociaal-emotionele vaardigheden. De behoeften van de STERKstudenten en STERKcoach zijn vervolgens door middel van verschillende methodes vastgesteld. Hieruit kwamen de volgende sociaal-emotionele vaardigheden naar voren die zij verder willen ontwikkelen;

1. Zelfinzicht
2. Reflecteren op eigen gedrag
3. Samenwerken
4. Feedback geven en ontvangen

De studenten en coach gaven aan graag een beroepsproduct te willen dat aansluit bij hun manier van werkend leren. Er was behoefte aan meer kennis over de onderwerpen in combinatie met praktische middelen om deze te oefenen. Nadat verschillende interventies onderzocht zijn is er in overleg met de STERKstudenten en de STERKcoach gekozen voor de ontwikkeling van een werkboek. Dit sluit aan bij de wens van de studenten om voorzien te worden van informatie en tegelijkertijd op een praktische manier ermee te oefenen. Het boekje bevat lessen die gaan over de sociaal-emotionele vaardigheden die de STERKstudenten willen ontwikkelen. De belangrijkste vaardigheid die de studenten willen ontwikkelen is reflecteren. Dit is een vaardigheid die in verband staat met alle verdere vaardigheden die uit het onderzoek zijn gekomen. Deze vaardigheid heeft daarom ook de meeste aandacht gekregen in het werkboek.

Naast het werkboek is er ook een handleiding geschreven voor de coach. Hierin staan de leeropbrengsten van elke les beschreven. Daarnaast wordt ook toegelicht waar de coach de studenten in kan begeleiden.

Door het implementeren van dit beroepsproduct zullen de STERKstudenten aan de slag gaan met hun sociaal-emotionele vaardigheden. Door het leren over de vaardigheden en het herhaaldelijk oefenen wordt gehoopt dat de studenten progressie maken en dat zij dit zelf ook zullen merken.

4.2 Discussie

In deze paragraaf zal het onderzoek ter discussie gesteld worden.

Hoofdvraag

Tijdens het onderzoek kwam de onderzoeker tot de conclusie dat sociaal-emotionele vaardigheden een vrij breed omschreven begrip is in de literatuur. Daarnaast was de onderzoeker geruime tijd kwijt aan het onderzoeken welke vaardigheden de respondenten wilden ontwikkelen. Dit zorgde ervoor dat de afbakening van het onderzoek ingewikkeld werd. Door de hoofdvraag compacter te formuleren was het onderzoek meer afgebakend geweest. Hierdoor had de onderzoeker dieper in kunnen gaan op de sociale vaardigheid en de onderbouwing hiervan. Dit zou gedaan kunnen worden door bijvoorbeeld van tevoren al de sociaal-emotionele vaardigheid te kiezen waarover het onderzoek moet gaan.

Bronnen

De onderzoeker heeft geprobeerd gebruik te maken van verschillende soorten literatuur. Daarbij heeft de onderzoeker verschillende bronnen en theorieën met elkaar vergeleken om te zorgen voor diepgang in het onderzoek en het beroepsproduct.

Door de complexiteit van het onderwerp was het lastig om passende bronnen te vinden. Bij nader inzien had er meer gebruik gemaakt kunnen worden van Engelse literatuur. Het kan zijn dat door het minimale gebruik van Engelse literatuur, er bronnen van goede kwaliteit zijn gemist.

Keuze vaardigheden

De onderzoeker is in de keuze voor welke vaardigheid het belangrijkste is om te ontwikkelen voornamelijk uitgegaan van de behoeftes en wensen van de respondenten. Dit is geheel volgens Human Centered Design, waar de behoeftes van de eindgebruiker centraal staan. De onderzoeker had vanuit de literatuur meer onderbouwing kunnen zoeken voor welke vaardigheden belangrijk zijn om te ontwikkelen.

Respondenten

In dit onderzoek is er vanwege de tijd en praktische overwegingen gekozen om de respondenten te beperken tot de STERKplaats Utrecht. Hierdoor waren het aantal respondenten beperkt. Wel is het onderzoek representatief voor deze doelgroep omdat alle eindgebruikers meegedaan hebben aan het onderzoek. Het product zal echter beschikbaar worden gesteld op meerdere STERKplaatsen. Hiermee kan het zijn dat het onderzoek niet representatief is voor deze doelgroep. Er kan sprake zijn van andere niveaus aangezien dit per persoon (met een LVB) verschilt. Daarnaast kan er sprake zijn van verschillen in soort beperking. Ook kunnen de studenten zich in andere fases van hun opleiding bevinden. In het product is rekening gehouden met mogelijke niveauverschillen. Het product lijkt goed aan te sluiten bij verschillende niveaus op de STERKplaats Utrecht. Om die reden zou het goed kunnen dat het product op andere STERKplaatsen ook goed aansluit.

De onderzoeker had ervoor kunnen kiezen om respondenten van verschillende STERKplaatsen te gebruiken. Hiermee was de doelgroep verbreed en het product mogelijk passender geweest voor de andere mogelijke eindgebruikers.

Meerdere prototypes

Het prototype dat ontwikkelt is, is opgesteld volgens de wensen en behoeften van de respondenten. Zij zijn hierbij in iedere stap van het proces meegenomen. Onder andere door het product af te

stellen op hun wensen en behoeften en hen doormiddel van een brainstorm hen mee te laten denken over ideeën voor het product. In verband met de tijd en de complexiteit van het onderwerp, is ervoor gekozen om één prototype uit te werken. Volgens de HCD-methode (IDEO, 2015) was het beter geweest om meerdere prototypen uit te werken en deze te testen. Hierdoor hadden de eindgebruikers meer keuze gehad en was er misschien een passender product uitgekomen.

Vervolgonderzoek Implementation fase

De onderzoeker is er niet aan toegekomen om de laatste fase van de HCD-methode te doorlopen. Het doel van deze Implementation fase (IDEO, 2015) is om de doelgroep het product een langere periode te laten ervaren (IDEO, 2015). Dit kan leiden tot nieuwe inzichten en aanpassingen. Hierbij zou getest kunnen worden of het niveau goed aansluit en of er aanpassingen gedaan moeten worden in de opdrachten op het gebied van taal of inhoudt. In het geval van dit product zou dit tot feedback kunnen leiden die nu niet naar voren is gekomen. Het doorlopen van deze fase zou kunnen leiden tot verbetering en ontwikkeling van het product.

Controle ontwikkeling vaardigheden

Door de leeropbrengsten aan het eind van iedere les met elkaar te bespreken, houden de STERKstudenten en de STERKcoach zicht op het leerproces van de studenten. Er kan hiermee worden gecontroleerd of de STERKstudenten de gewenste sociaal-emotionele ontwikkeling doormaken. Of het uiteindelijke gewenste effect wordt behaald is op deze manier niet te meten. Dit zou onderzocht moeten worden in een effectstudie.

4.3 Aanbevelingen

In deze paragraaf staan de aanbevelingen die naar aanleiding van dit onderzoek en de discussie gedaan worden.

Aanbeveling; Methode oplossingsgericht werken implementeren in de opleiding

Tijdens de interviews kwam naar voren dat veel van de studenten denken in problemen in plaats van in oplossingen. Uit het literatuuronderzoek kwam naar voren dat de methode oplossingsgericht werken goed past bij de doelgroep. In het beroepsproduct is geprobeerd waar mogelijk deze methode te implementeren. Een aanbeveling aan de STERKcoaches van de LFB is dat ze zich verdiepen in deze methode en kijken waar ze deze verder nog kunnen implementeren in de opleiding.

Aanbevelingen over vervolgonderzoek;

Vervolgonderzoek op meerdere STERKplaatsen

Zoals beschreven in de discussie is heeft dit onderzoek plaatsgevonden op één STERKplaats. Het product dat ontworpen is wordt op meerdere STERKplaatsen beschikbaar gesteld. De onderzoeker zou aanbevelen om het onderzoek te vervolgen op meerdere STERKplaatsen om daarmee de representativiteit te verhogen. Dit kan bijvoorbeeld door op meerdere STERKplaatsen feedback te verzamelen op het product.

Effectstudie

Daarnaast wordt aanbevolen om een effectstudie te doen om te kijken of het werkboek daadwerkelijk zorgt voor een ontwikkeling in de behandelde sociaal-emotionele vaardigheden.

Feedback verwerken

Feedbackput 13 is niet verder uitgewerkt omdat er niet duidelijk genoeg was of meerdere respondenten het hier mee eens waren. Er wordt aanbevolen dit mee te nemen in vervolgonderzoek.

Aanbeveling; Onlineversie product

Het werkboek is nu beschikbaar in een papieren versie. Het voordeel hiervan is dat het makkelijk beschikbaar is en uitgedrukt kan worden. Het is alleen belangrijk om er rekening mee te houden dat een aantal mensen door een handicap niet kan schrijven. In de feedback kwam terug dat het hierom handig is om een onlineversie van het werkboek te maken.

Aanbeveling; Training over theorie

De STERKstudenten gaven aan dat ze gewend zijn om een eenmalige training te krijgen als introductie van een nieuw onderwerp. De aanbeveling is dan ook om een inleidende training te ontwikkelen over de onderwerpen waarmee de studenten mee aan de slag gaan in het werkboek. Deze training gaat vooral over het geven van informatie over het werkboek en hoe daarmee te werken. In een training kun je verdiepend ingaan op theorie. Daarnaast geeft het de mogelijkheid opdrachten en spelletjes te verwerken.

Literatuurlijst

Association, A. P. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*.

<https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>

Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek! Richtlijnen voor het opzetten, uitvoeren en evalueren kwantitatief en kwalitatief*

onderzoek. Noordhoff.

Breedveld, P., & De Bruin. (2022). Meedoen zonder beperkingen: De financiële problemen van jongeren met een beperking in de Wajong en Participatiewet. In *Nationale Ombudsman* (No. 2022/144). Nationale Ombudsman.

<https://www.nationaleombudsman.nl/publicaties/rapporten/2022144>

Cedris & SBCM. (n.d.). *Ontwikkelen werknemersvaardigheden*. [https://www.talentontwikkelen.nl/wp-](https://www.talentontwikkelen.nl/wp-content/uploads/Bijlage-Checklist-werknemersvaardigheden.pdf)

[content/uploads/Bijlage-Checklist-werknemersvaardigheden.pdf](https://www.talentontwikkelen.nl/wp-content/uploads/Bijlage-Checklist-werknemersvaardigheden.pdf)

Cirkel van invloed. (n.d.). Adviesbureau Smaragd. [https://adviesbureausmaragd.nl/wp-content/uploads/2020/10/Cirkel-](https://adviesbureausmaragd.nl/wp-content/uploads/2020/10/Cirkel-van-invloed.jpg)
[van-invloed.jpg](https://adviesbureausmaragd.nl/wp-content/uploads/2020/10/Cirkel-van-invloed.jpg)

Claes, L. (2011). *Emotionele ontwikkeling bij mensen met een verstandelijke beperking*. Garant.

[https://www.boompsychologie.nl/product/100-1662_Emotionele-ontwikkeling-bij-mensen-met-een-](https://www.boompsychologie.nl/product/100-1662_Emotionele-ontwikkeling-bij-mensen-met-een-verstandelijke-beperking#omschrijving)
[verstandelijke-beperking#omschrijving](https://www.boompsychologie.nl/product/100-1662_Emotionele-ontwikkeling-bij-mensen-met-een-verstandelijke-beperking#omschrijving)

Coalitie voor Inclusie. (2021). Wat is inclusie? *Coalitie Voor Inclusie*. [https://coalitievoorinclusie.nl/vn-verdrag-](https://coalitievoorinclusie.nl/vn-verdrag-handicap/wat-is-inclusie/)
[handicap/wat-is-inclusie/](https://coalitievoorinclusie.nl/vn-verdrag-handicap/wat-is-inclusie/)

De Beer, Y. (2016). *Kompas licht verstandelijke beperking: definitie, aspecten en ondersteuning*. SWP.

De Winter, L. (2008). *De sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen - De sociale en emotionele ontwikkeling, de betekenis van het begrip en preventie van sociaal-emotionele problematiek* [Bachelorthesis Psychologie en Gezondheid, Universiteit van Tilburg]. <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=80146>

De Wit, M., Moonen, X., & Douma, J. (2011). Richtlijn Effectieve Interventies LVB: Aanbevelingen voor het ontwikkelen, aanpassen en uitvoeren van gedragsveranderende interventies voor jeugdigen met een licht verstandelijke beperking. In *Landelijk Kenniscentrum LVG* (EAN 978-94-91288-00-5). Landelijk Kenniscentrum LVG.
[https://www.kenniscentrumlvb.nl/wp-content/uploads/2023/07/Richtlijn-Effectieve-Interventies-LR-formaat-](https://www.kenniscentrumlvb.nl/wp-content/uploads/2023/07/Richtlijn-Effectieve-Interventies-LR-formaat-if00lc-snfbmd.pdf)
[if00lc-snfbmd.pdf](https://www.kenniscentrumlvb.nl/wp-content/uploads/2023/07/Richtlijn-Effectieve-Interventies-LR-formaat-if00lc-snfbmd.pdf)

Design kit. (n.d.). <https://www.designkit.org/methods/card-sort.html>

Devolder, N. (2020). *Hoe krijgt sociaal-emotioneel leren vorm binnen een inclusief leefklimaat op kleuterleeftijd?* [Masterscriptie, Universiteit Gent]. [https://www.scriptieprijs.be/sites/default/files/thesis/2020-](https://www.scriptieprijs.be/sites/default/files/thesis/2020-10/Masterproef_Nika_Devolder_SEL%20bij%20kleuters.pdf)
[10/Masterproef_Nika_Devolder_SEL%20bij%20kleuters.pdf](https://www.scriptieprijs.be/sites/default/files/thesis/2020-10/Masterproef_Nika_Devolder_SEL%20bij%20kleuters.pdf)

Dijkstra, P. (2012). Feedback geven en ontvangen. *Bijzijn*, 5(4), 26–28. <https://doi.org/10.1007/s12632-012-0061-4>

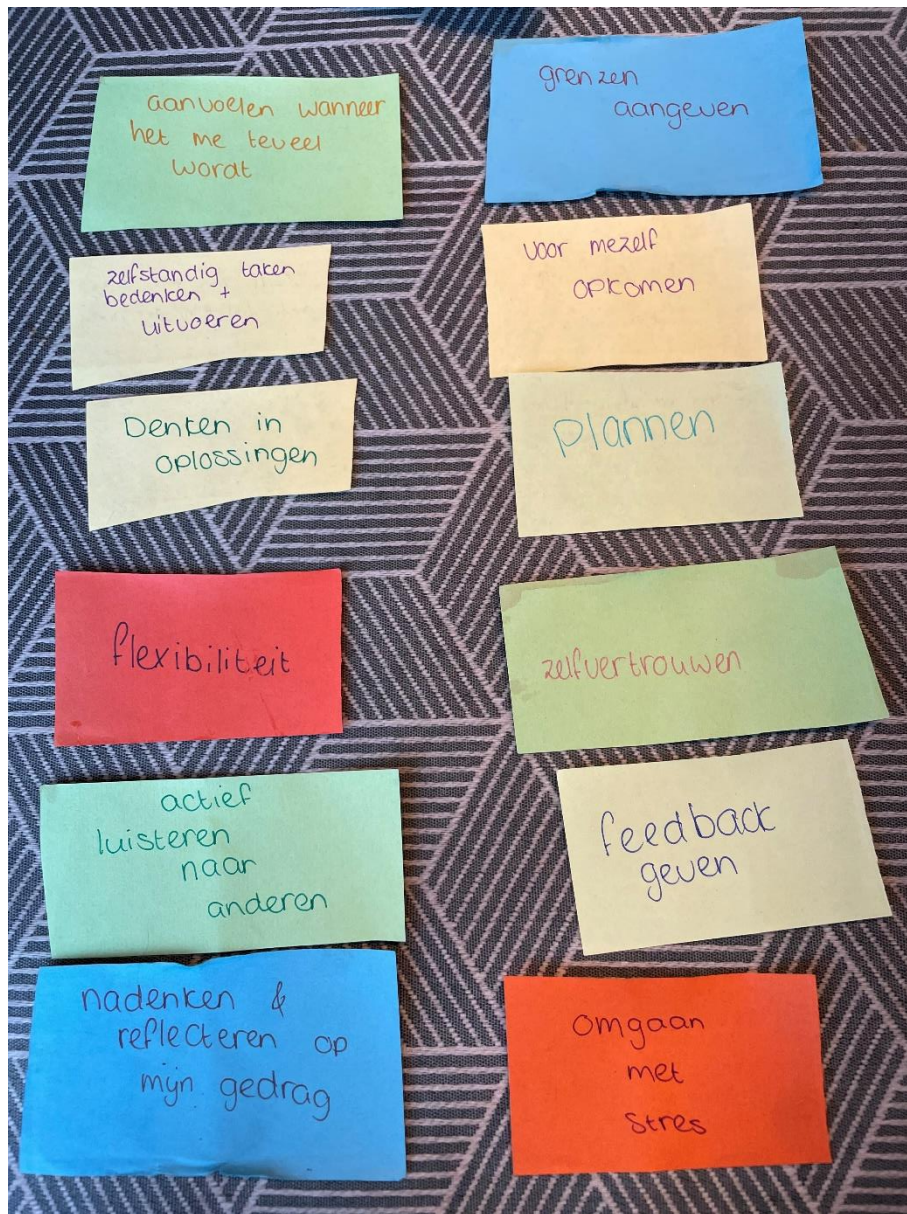
- Domitrovich, C. E., Cortes, R. C., & Greenberg, M. T. (2007). Improving Young Children's Social and Emotional Competence: A Randomized Trial of the Preschool "PATHS" Curriculum. *The Journal of Primary Prevention*, 28(2), 67–91.
<https://doi.org/10.1007/s10935-007-0081-0>
- Dosen, A., & Morisse, F. (2017). *School voor Emotionele Ontwikkeling voor mensen met een verstandelijke beperking-revised* (2nd ed.). Garant.
https://books.google.nl/books?id=fPRBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=nl&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Douma, J. (2018). Jeugdigen en (jong) volwassenen met een licht verstandelijke beperking.: Kenmerken en de gevolgen voor diagnostisch onderzoek en (gedrags) interventies. In *Landelijk Kenniscentrum LVB*.
<https://www.kenniscentrumlvb.nl/product/jeugdigen-en-jongvolwassenen-met-een-licht-verstandelijke-beperking/>
- Feedback geven met een "ik-boodschap" | Carrièretijger*. (n.d.).
<https://www.carrieretijger.nl/functioneren/communiceren/mondeling/vaardigheden/ik-boodschap>
- Gelderblom, A., De Hek, P., Gravesteyn, J., Van Der Toorn, A. J., & Prince, Y. (2019). Toekomst van werk. In *SEOR*. SEOR bv.
https://www.seor.nl/Cms_Media/S1258-Toekomst-van-werk.pdf
- Görtzen, J. (2023, July 6). *Leerlingen leren reflecteren, hoe begeleid je dat?: Huidige praktijk en leerbehoeften*. Eindhoven University of Technology Research Portal. <https://research.tue.nl/en/publications/leerlingen-leren-reflecteren-hoe-begeleid-je-dat-huidige-praktijk>
- Hagen, C. (2020, September 17). *Slim terugkijken*. Solvitas. <https://www.solvitas.nl/slim-terugkijken/>
- Hartley, S. L., & MacLean, W. E. (2008). Coping Strategies of Adults with Mild Intellectual Disability for Stressful Social Interactions. *Journal of Mental Health Research in Intellectual Disabilities*, 1(2), 109–127.
<https://doi.org/10.1080/19315860801988426>
- HCD-methode model*. (n.d.). Medium. <https://medium.com/@iadriel/design-thinking-applied-to-advertisign-agencies-a02cfe84c780>
- Hooijsma, M., & Bastiaanssen, I. (2021). *Wat werkt bij sociaalemotionelevaardigheidstrainingen: Nieuwe wetenschappelijke inzichten*. NJI. <https://www.nji.nl/sites/default/files/2021-06/Wat-werkt-bij-sociaal-emotionelevaardigheidstrainingen.pdf>
- Houtzager, D. C. (2019). Uitleg van het VN-verdrag Handicap. *Handicap & Recht*, 1.
<https://doi.org/10.5553/HenR/246893352019003001003>
- IDEO. (2015). *Field Guide to Human-Centered Design*. Design Kit.
- Keuzenkamp, S., & Van Hoorn, E. (2022). Ervaringskennis. Betekenissen, bronnen en invloed. In *Movisie*. Movisie.
<https://www.movisie.nl/publicatie/ervaringskennis-betekenenissen-bronnen-invloed>

- KlasCement, & Hantson, S. (2013, April 3). *Omgaan met feedback: werkbladen*. KlasCement.
<https://www.klascement.net/downloadbaar-lesmateriaal/40653/omgaan-met-feedback-werkbladen/?previous>
- KlasCement, & Janssens, M. (2017, April 28). *Kritiek geven en krijgen: Bundel en lesvoorbereiding*. KlasCement.
<https://www.klascement.net/downloadbaar-lesmateriaal/52663/kritiek-geven-en-krijgen-bundel-en-lesvoorbereiding/?previous>
- KlasCement, & Tanghe, E. (2020, May 20). *Zelfreflectie: werkbundel*. KlasCement.
<https://www.klascement.net/downloadbaar-lesmateriaal/106459/zelfreflectie-werkbundel/>
- Koopmans, M. (2008). *Feedback: commentaar geven en ontvangen*. Uitgeverij Thema.
- Littlewood, M., Dagnan, D., & Rodgers, J. (2018). Exploring the emotion regulation strategies used by adults with intellectual disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*, 64(3), 204–211.
<https://doi.org/10.1080/20473869.2018.1466510>
- Maaskant, M. A., Van Kerkhof-Willemsen, G. H. P. M., & Sinnema, M. (2010). Verstandelijke handicap: definitie, classificaties en kenmerken. *Bijblijven*, 26(4), 9–17. <https://doi.org/10.1007/bf03088758>
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2023, February 20). *Minister Bruins Slot tekent Grondwetswijziging artikel 1*. Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl.
<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/02/17/minister-bruins-slot-tekent-grondwetswijziging-artikel-1#:~:text=Het%20nieuwe%20en%20dus%20huidige,ook%2C%20is%20niet%20toegestaan%E2%80%9D.>
- Mittendorff, K. (2014). Leren reflecteren. In *Het onzekere voor het zekere: kwetsbaarheid als kracht in loopbaandialogen* (Vols. 37–60).
https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=pmr7BAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA37&dq=reflecteren+in+het+onderwijs&ots=JwBoq-E9Yq&sig=oiQHAn7o3oWVimar7pPLAD5J_m8&redir_esc=y#v=onepage&q=reflecteren%20in%20het%20onderwijs&f=false
- Moonen, X. (2015, April 22). *Is inclusie van mensen met een verstandelijke beperking vanzelfsprekend?*
<https://hdl.handle.net/11245/1.501401>
- Moonen, X. M. H., Boeschoten, J. C., Wissink, J. B., & Zweeris. (2018). *LVB? daar kun je wat mee!* Landelijk Kenniscentrum LVB. <https://www.kenniscentrumlvb.nl/product/handreiking-voor-het-werken-met-kinderen-met-lvb-in-het-basisonderwijs-en-thuis/>
- Mulder, M., Delforterie, M., & Didden, H. (2017). Weet wat je kan: Ervaringen met psycho-educatie voor cliënten en hun naasten over leven met een lichte verstandelijke beperking. *Dth-Kwartaalschrift Voor Directieve Therapie En Hypnose*, 37, 222–237. <http://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/179100>

- Psycholoog.nl. (n.d.). *De cirkels van invloed en betrokkenheid van Covey* /. <https://psycholoog.nl/blog/de-cirkels-van-invloed-en-betrokkenheid-van-covey/>
- Rawlinson, J. G. (2017). *Creative thinking and brainstorming*. Routledge.
- Schlundt-Bodien, G. (2021, June 29). *50 progressievragen*. PROGRESSIEGERICHT WERKEN. <https://progressiegerichtwerken.com/50-progressievragen/>
- Scholte, E., & Van Der Ploeg, J. (2016). *Handboek sociaal-emotionele vaardigheden: Basisvaardigheden van jeugdigen om gedrags- en leerproblemen te voorkomen en te verminderen*. Bohn Stafleu van Loghum. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1437210&authtype=sso&custid=s1136967&site=eds-live&scope=site>.
- Schrijver, E., Hofman, E., & Van Der Sanden, P. (2020). *Onafhankelijke cliëntondersteuning voor mensen met een LVB*. Movisie; Movisie. <https://www.movisie.nl/publicatie/onafhankelijke-clientondersteuning-mensen-lvb>
- Simplican, S. C., Leader, G., Kosciulek, J. F., & Leahy, M. J. (2015). Defining social inclusion of people with intellectual and developmental disabilities: An ecological model of social networks and community participation. *Research in Developmental Disabilities*, 38, 18–29. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2014.10.008>
- Slotboom, S., & Gravesteijn, C. (2020a). *Vijf clusters van Levensvaardigheden*. https://www.researchgate.net/publication/371829556_Levensvaardigheden_voor_students
- Slotboom, S., & Gravesteijn, C. (2020b). Levensvaardigheden voor studenten. *Tijdschrift Voor Hoger Onderwijs*, 38(2), 41–64. <https://doi.org/10.59532/tvho.v38i2.13346>
- Stichting Blik op Werk. (n.d.). *Skilzz for work*. Blik Op Werk. <https://www.blikopwerk.nl/skillsforwork/veelgestelde-vragen>
- Thomas, R. M., & Boekaerts, M. (2004). Motivation to Learn. *International Review of Education*, 50(1), 79–80. <https://doi.org/10.1023/b:revi.0000018310.15388.7c>
- Timmer, J. T., Dekker, Voortman, H., & Landelijk KennisNetwerk Gehandicaptenzorg. (2003). *Eigen Initiatief Model: Theorie en toepassing*. Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn. <https://www.kennispleingehandicaptensector.nl/tips-tools/tools/leer-denk-vaardigheden-met-het-eigen-initiatief-model-eim>
- Van Beemen, L., & Beckerman, M. (2021). *Ontwikkelingspsychologie*.
- Van Der Kooij, A., & Keuzenkamp, S. (2018). Ervaringsdeskundigen in het sociaal domein: wie zijn ze en wat doen ze? In *Movisie*. Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-11/Startnotitie-Ervaringsdeskundigen-in-het-sociaal-domein.pdf>
- Van Der Loos, P., Van Den Berg, & Wever. (2014). Het moet kloppen: Bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking. In *UWV*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. <http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/heuo9vkd>

- Van Hogendorp, S. (2019). "We falen als maatschappij als het gaat om inclusie." *Zorg + Welzijn*, 25, 16–19.
<https://doi.org/10.1007/s41185-019-0261-9>
- Van Overveld, K. (2017). *SEL: sociaal-emotioneel leren als basis*. PICA.
- Van Rijssen, J., & Stoutjesdijk, M. (2014). Arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking is hard werken. In *UKV* (No. 2014–1). UWV. <https://www.uwv.nl/nl/publicaties/kennis/2014/arbeidsparticipatie-van-jongeren-met-een-licht-verstandelijke-beperking-is-hard-werken>
- Velde, E. G., Munneke, E., Jansen, P. G. W., & Dijkers, J. S. E. (2020). *Onderzoekend vermogen in de praktijk*. Concept Uitgeefgroep.
- Vilans & Zorg voor beter. (2021). Goed in gesprek: Eenvoudige werkvormen voor reflecties binnen de langdurige zorg. In *Zorg Voor Beter*. <https://www.zorgvoorbeter.nl/kennis-delen/tools/werkvormen-voor-reflectie-en-intervisie>
- Vonk, J., & Hosmar, A. (2009). *Emotionele ontwikkeling bij mensen met een beperking: een denk- en handelingskader voor de praktijk*. Acco.
- Vugts, B. (2009). *Werken met ontwikkelingsleeftijden: Afstemmen op mensen met een verstandelijke beperking* (6e druk). Boom uitgevers.
- Wilken, J. P., & Den Hollander, D. (2019). *Handboek steunend relationeel handelen*. Swp, Uitgeverij B.V.
<https://www.bol.com/nl/nl/f/handboek-steunend-relationeel-handelen/9200000110598071/>
- Woittiez, I., Eggink, E., & Ras, M. (2019). Het aantal mensen met een licht verstandelijke beperking: een schatting. *Sociaal En Cultureel Planbureau*. <https://doi.org/10.48592/345>
- Zaal, S., Boerhave, M., & Koster, M. (2008). *Sociaal-emotionele ontwikkeling: Omschrijving fasen en bijbehorende begeleidingsstijl* (2nd ed.). Cordaan. https://www.cordaan.nl/sites/default/files/downloads/boekje_seo_2008.pdf

Bijlage 1; Card Sort kaartjes



Bijlage 2: Stakeholdersanalyse

Stakeholders	Primair Heeft direct invloed op projectaanpak of resultaat	Secundair Heeft indirect invloed op projectaanpak of resultaat
Interne stakeholder Bij het project betrokken vanuit eigen organisatie	STERKstudenten locatie Utrecht STERKstudenten andere locaties STERKcoaches Onderzoeker (ik)	Organisatie LFB Team training & scholing
Externe stakeholder Bij het project betrokken externe partij	Hogeschool Utrecht Netwerken van ervaringsdeskundigen Projectpartners (gemeente Utrecht, leveren werk) Zorgorganisaties (leveren studenten)	Potentiële werkgevers
Interface stakeholder Niet bij het project betrokken, wel een partij die legitiem belang heeft	Wetgevende Overheid	Achterban; LVB'ers

Tabel 1

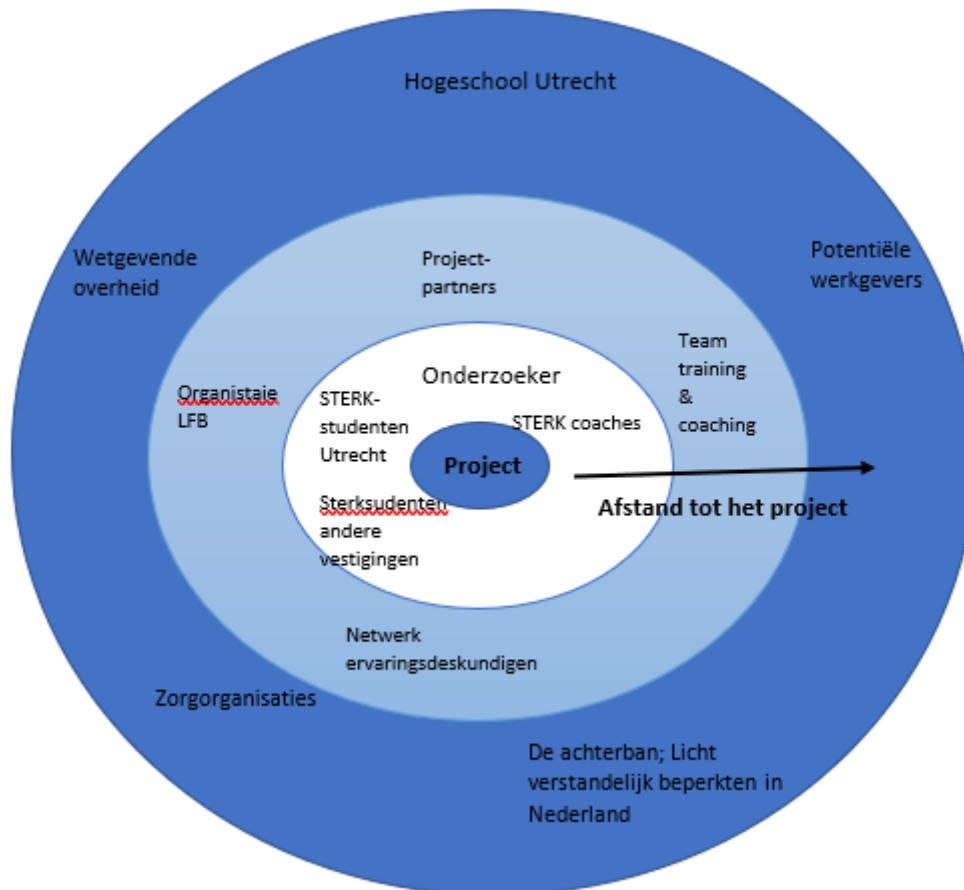
In Tabel 1 zie je verschillende soorten stakeholders en hoe zij betrokken zijn bij dit onderzoek. In de tabel staat ook beschreven wat welke categorie stakeholders inhoudt.

Tijdens dit onderzoek zullen de grootste stakeholders de STERKstudenten en STERKcoaches zijn. Het project wordt met hen en voor hen ontwikkeld. Zij zijn de primaire interne stakeholders. De opdracht wordt gedaan voor de STERKplaats, een organisatie van de LFB, hierom is de LFB ook een belangrijke stakeholder. Zij hebben verder geen directe invloed op de uitvoering van het onderzoek en zijn hierom indirecte interne stakeholders. Verder zijn er veel externe stakeholders. Dit zijn bedrijven waarvoor de STERKplaats werkt. Bepaalde partijen hebben invloed of belang op de projectaanpak of het resultaat. Het netwerken van ervaringsdeskundigen spelen bijvoorbeeld een grote invloed uit op de opleiding van de STERKplaats. Evenals de Hogescholen waar de LFB gevestigd zijn en de Projectpartners en zorgorganisaties die de STERKstudenten leveren (vaak zorgorganisaties waar LVB'ers werken of leven). Indirecte invloed hebben de potentiële werkgevers. De opleiding is gericht op het opleiden van de STERKstudenten zodat zij zelfstandig aan de slag kunnen als ervaringsdeskundigen. De potentiële werkgevers zijn het doel waar de STERKstudenten naartoe werken. Hierom hebben zij een indirecte invloed op het onderzoek.

Als laatste hebben Wetgevende Overheid en de Zorgorganisaties een direct legitiem belang. De controlerende Overheid zorgt voor wetten en beleid over LVB'ers en heeft hierom een directe invloed op de STERKplaatsen. Een indirecte invloed hebben de achterban; de LVB'ers in Nederland. Als belangenorganisatie vertegenwoordigd de LFB de licht verstandelijk beperkten. Die belangen worden overal in meegenomen. Zo ook in mijn onderzoek.

Afstand tot het onderzoek

In figuur 1 staat visueel weergegeven hoeveel afstand elke partij tot het onderzoek heeft. Hoe dichterbij het midden van de cirkel, hoe meer invloed op & betrokkenheid bij het project. De partijen die dichtbij de binnenste cirkel staan zullen veel benaderd worden en hebben veel invloed en belang bij het project. Hoe verder de betrokken partij van het project afstaat, hoe verder naar buiten zij staat in de cirkel. De buitenste partijen hebben weinig tot geen invloed op het project.



Bijlage 3: Informatiebrief en Informed Consent

Onderzoek naar sociaal-emotionele vaardigheden van STERKstudenten

Datum:

Inleiding

Geachte heer/mevrouw,

Wij vragen u vriendelijk om mee te doen aan een wetenschappelijk onderzoek. U beslist zelf of u wilt meedoen. Voordat u de beslissing neemt, is het belangrijk om meer te weten over het onderzoek. Lees deze informatiebrief rustig door. Bespreek het met partner, vrienden of familie.

Hebt u na het lezen van de informatie nog vragen? Dan kunt u terecht bij de onderzoeker.

Onderaan deze informatiebrief vindt u zijn/haar contactgegevens.

1. Wat is het doel van het onderzoek?

Dit onderzoek heeft als doel erachter te komen wat de sociaal-emotionele vaardigheden zijn die de STERKstudenten nog verder willen/moeten ontwikkelen. Met als doel om de STERKstudenten klaar te maken voor een vervolgstap in werk.

2. Hoe wordt het onderzoek uitgevoerd?

Het onderzoek wordt gedaan door literatuurstudie (dit is het vinden van wetenschappelijke onderzoeken die meer vertellen over de doelgroep en het vraagstuk). Daarnaast zullen er interviews gehouden worden met de STERKstudenten. Ook zal er verder in het onderzoek een brainstormsessie georganiseerd worden.

3. Wat wordt er van u verwacht?

Er wordt van u verwacht mee te doen aan een brainstorm en een interview over uw sociaal-emotionele vaardigheden. Er zal gepraat worden over wat je al geleerd hebt de afgelopen jaren op de STERKplaats en over wat je nog wil leren. Er wordt verwacht dat u eerlijk zult zijn en de waarheid verteld. U mag weigeren iets te doen of te beantwoorden.

4. Wat gebeurt er als u niet wenst deel te nemen aan dit onderzoek?

U beslist zelf of u meedoet aan het onderzoek. Deelname is vrijwillig. Als u besluit niet mee te doen, hoeft u verder niets te doen. U hoeft niets te tekenen. U hoeft ook niet te zeggen waarom u niet wilt meedoen. Als u tijdens het onderzoek niet meer mee wilt doen, kunt u ook zonder opgaaf van reden uw deelname aan het onderzoek beëindigen.

5. Wat gebeurt er met uw gegevens?

Gegevens uit het onderzoek worden vertrouwelijk bewaard. Uw persoonlijke gegevens worden gecodeerd opgeslagen en alleen de onderzoeker weet om wie het gaat. Naast de onderzoeker, kunnen ook docenten, die de kwaliteit van het onderzoek bewaken, uw gegevens inzien.

6. Zijn er extra kosten/is er een vergoeding wanneer u besluit aan dit onderzoek mee te doen?

Er zijn voor u geen extra kosten verbonden aan dit onderzoek, en er is geen vergoeding voor deelname aan dit onderzoek.

7. Wilt u verder nog iets weten?

Neemt u rustig de tijd, om deze informatie te lezen en te bespreken met uw partner of andere mensen uit uw omgeving. Op korte termijn zal de onderzoeker contact met u opnemen om te horen of u wilt deelnemen aan dit onderzoek.

Mocht u nog vragen hebben over het onderzoek, dan kunt u deze stellen aan de onderzoeker. Hieronder volgen zijn/haar contactgegevens.

Naam onderzoeker: Anna Maria Berlinicke

Telefoonnummer: 06-21342470

E-mailadres: anna.berlinicke@gmail.com

Informed consent (Geïnformeerde toestemming)

Onderzoek naar sociaal-emotionele vaardigheden van STERKstudenten

Ik heb de informatie over dit onderzoek voor de deelnemer gelezen. Ik kon de vragen die ik had stellen. Mijn vragen zijn voldoende beantwoord. Ik had genoeg tijd om te beslissen of ik deelneem aan dit onderzoek.

Ik weet dat meedoen helemaal vrijwillig is. Ik ben me ervan bewust dat ik op ieder moment kan beslissen om toch niet mee te doen. Daarvoor hoef ik geen reden te geven.

Ik weet dat de onderzoeker en begeleiders van de onderzoeker mijn gegevens kunnen inzien. Die mensen staan vermeld in de informatiebrief. Mijn gegevens zullen vertrouwelijk en waar mogelijk anoniem opgeslagen worden. Het gebruik van mijn gegevens in de rapportage is in ieder geval anoniem.

Ik geef toestemming om mijn gegevens te gebruiken, voor de doelen die in de informatiebrief staan. Als er een goede reden is om de gegevens te gebruiken voor een ander onderzoeksdoel dan zal opnieuw toestemming aan mij worden gevraagd.

Naam deelnemer:

Handtekening:

Datum : __ / __ / __

Ik verklaar hierbij dat ik deze deelnemer voldoende heb geïnformeerd over het genoemde onderzoek.

Als er tijdens het onderzoek informatie bekend wordt die de toestemming van de deelnemer zou kunnen beïnvloeden, dan breng ik hem/haar daarvan tijdig op de hoogte op een wijze waardoor ik er zeker van ben dat de informatie de deelnemer bereikt heeft.

Naam onderzoeker(s):

Handtekening:

Datum: __ / __ / __

Bijlage 4: Schema voor emotionele ontwikkeling

	Omgaan met je eigen lichaam	Omgaan met volwassenen via	Belevnis van zichzelf bij interactie met omgeving	Ontwikkeling van object-permanentie	Angsten	Omgang met leeftijdsgenoten	Omgang met materiaal	Verbale communicatie	Affect differentiatie	Agressie regulatie
<i>Fase 1</i> 0-6 maanden eerste adaptie	Ontdekken van eigen lichaamsdelen en sensorische (zintuiglijke) integratie	Dichterbij gelegen zintuigen: tastzin, reuk, smaak	Bezig met zichzelf. Reagerend op sensorische en autonome (buiten de wil om / zelfstandig werkend) prikkels	Afhankelijk van de concrete situatie. Weg is weg.	Angst en woede door vreemde of intensieve sensorische prikkels	Geen	Geen interesse of toevallig ontdekken	Geen	Excitatie (prikkeling / spanning), relaxatie (ontspanning), angst, woede, apathie (lusteloosheid)	Woede en agressiviteit naar zichzelf en omgeving
<i>Fase 2</i> 6-18 maanden eerste socialisatie	Ontdekken van eigen lichaam als instrument	Dichterbij en verderaf van het midden van het lichaam gelegen zintuigen, kinesthetische belevissen (gebaseerd op spierbewegingen), lichamenlijk contact en materiaal	Lichamenlijk gebonden aan belangrijke ander. Symbiotische afhankelijkheid.	Ontdekt dat voorwerpen kunnen bestaan zonder ze te voelen, zoekt verborgen voorwerpen	Angst en woede bij afscheid van vertrouwde persoon, separatie-angst	Begin van interesse	Ontdekt vorm en geluid	Aanwijzend	Lust, onlust, liefde, angst, woede	Woede en agressiviteit naar omgeving (ongecontroleerd)
<i>Fase 3</i> 18-36 maanden eerste individuatie	Ontdekken van lichaam m.b.t. doelgericht handelen	Verderaf gelegen zintuigen. Materiaal en verbaliteit	Ontdekt eigen wil. Vecht voor autonomie (zelfbepaling)	Gebruikt 'transitional object' (vervangend voorwerp)	Angst voor beschadiging eigen lichaam of verlies van autonomie	Begin van interactie	Zoekt naar de structuur en exploreert	Begin van spraak. Gebruikt het woord 'ik'.	Angst, trots, verdriet, jaloezie, liefde	Woede en agressiviteit naar personen (ongecontroleerd)
<i>Fase 4</i> 3 tot 7 jaar eerste identificatie	Eigen lichaam is centrum van de wereld (egocentrisch, almachtig)	Verbaliteit, creativiteit en identificatie (herkennen van jezelf)	Accepteert regels van sociaal gedrag en identificeert zich met belangrijke anderen. Groeiend über-ich	Durft afstand te nemen van het geliefde object in een vertrouwde omgeving	Angst om niet geaccepteerd te worden door de belangrijke ander, faalangst	Spelen met anderen	Ontwikkelt creativiteit en fantasie	Fantasietaal	Geluk, empathie (meevoelen/involdend vermogen), faalangst, schaamte	Naar personen gericht (gecontroleerd)
<i>Fase 5</i> 7 tot 12 jaar Realiteitsbewustwording	Metten van eigen lichamenlijke prestaties met anderen (competitie)	Sociale en cognitieve presentaties	Maakt eigen sociale regels. Eigen geïnternaliseerde über-ich (geweten)	Kan zich waarmaken buiten eigen territorium	Angst om niet gewaardeerd te worden door leeftijdsgenoten, sociale angst	Samenwerking, vriendschap	Boots de realiteit na. Creativiteit en productiviteit	Reële taal	Eigen waarde, liefde, sociale angst, boete, geweten	Agressiviteit is gecontroleerd

Bron: Dosen, A., & Morisse, F. (2017). *School voor Emotionele Ontwikkeling voor mensen met een verstandelijke beperking- revised* (2nd ed.). Garant.

https://books.google.nl/books?id=fPRBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=nl&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Bijlage 5: Topiclist semigestructureerd interview

Deelvragen;

2. Hoe ervaren de STERKstudenten en STERKcoach de sociaal-emotionele vaardigheden van de STERKstudenten?

4. Wat zijn de wensen en behoeften van de STERKstudenten en STERKcoach met betrekking tot ondersteuning bij het bevorderen van sociaal-emotionele vaardigheden?

Onderbouwing onderwerpen;

Werknemersvaardigheden

In twee verschillende onderzoeken werd benoemd dat één van de bevorderende factoren voor het slagen van arbeidsparticipatie is dat iemand moet beschikken over werknemersvaardigheden (Van Der Loos et al., 2014) (Breedveld & De Bruin, 2022). Werknemersvaardigheden zijn vaardigheden die belangrijk zijn voor succes op het werk. Ze zeggen niet alleen iets over geschiktheid voor bepaalde functies maar zeker ook over de werkomgeving waarin de betreffende persoon het best tot zijn of haar recht komt (Stichting Blik op Werk, n.d.). Wanneer we het hebben over werknemersvaardigheden wordt er bedoeld dat iemand moet beschikken over de volgende vaardigheden:

- Werkmotivatie
- Leermotivatatie
- Zelfstandigheid
- Opkomen voor jezelf
- Communicatie
- Stressbestendigheid
- Samenwerking
- Je houden aan regels
- Flexibiliteit (Cedris & SBCM, n.d.)

De aandacht voor sociale en werknemersvaardigheden zou als een rode draad door het leven van de jongeren met een LVB moeten lopen. Werkgevers vinden deze vaardigheden vaak belangrijker dan vakinhoudelijke vaardigheden (van Rijssen & Stoutjesdijk, 2014).

Deze werknemersvaardigheden zijn vergeleken met de persoonlijke communicatie die plaats heeft gevonden in het vooronderzoek. Ook de resultaten van de card sort zijn meegenomen. De termen die gebruikt zijn voor dit interview komen voort uit het bestuderen van meerdere bronnen. Zo is er gebruik gemaakt van het onderzoek van Movisie naar onafhankelijke cliëntondersteuning voor mensen met een LVB (Schrijver et al., 2020). In dit onderzoek is een goed overzicht gemaakt van vaardigheden waarmee mensen met een LVB moeite hebben (zie afbeelding 2, paragraaf 2.1). Daarnaast is er ook gebruik gemaakt van de checklist werknemersvaardigheden (Cedris & SBCM, n.d.). Er is een selectie gemaakt van begrippen die genoemd worden als werknemersvaardigheden in het onderzoek van Cedris & SBCM (n.d.), die overeenkomen met begrippen over sociaal-emotionele ontwikkeling die genoemd zijn in Schrijver et al. (2020) en Van Overveld (2017). De duiding en definitie van de begrippen is gedaan aan de hand van het boek SEL; sociaal emotioneel leren als basis van Kees van Overveld (2017) en Handboek sociaal-emotionele vaardigheden geschreven door Scholte & Van Der Ploeg (2016).

Dit heeft geleid tot de volgende onderwerpen;

Zelfvertrouwen en Positief zelfbeeld
Stressbestendigheid

Feedback geven & ontvangen
 Zelfstandigheid
 Communicatie
 Werk- en leermotivatie
 Samenwerken
 Plannen

Verloop interview

Aan het begin van het interview wordt er de tijd genomen om in gesprek te gaan over het onderzoek, het doel van het onderzoek en de rol van de STERKstudent hierin. Het doel hiervan is om de student mee te nemen in de juiste denkwijze en gedachten over het onderwerp te activeren.

Tijdens het gesprek zal er voortdurend in de gaten worden gehouden door de interviewer hoe de STERKstudent erbij zit. Dit zodat de student niet overvraagd wordt. Ook zal er op gelet worden dat de vragen open en met zo min mogelijk invulling gesteld worden. Dit zodat er een zo groot mogelijke kans is dat de antwoorden oprecht en eerlijk zijn.

Topic list:

Topics	Voorbeeldvragen
Persoonlijke ontwikkeling Doel: meer te weten komen over de tijd bij STERKplaats. Wat zijn de doelen in de toekomst m.b.t. werk.	- Waarin heb jij je ontwikkeld de afgelopen jaren bij de STERKplaats? - Heb je wel eens nagedacht wat je nog wil leren het aankomende jaar? - Heb je daar wel al een groei in gemaakt? -> heb je een voorbeeld? - Wat wil je na de STERKplaats?
Werknemersvaardigheden	- Wat vind jij dat een goede werknemer nodig heeft? - Welke vaardigheden heb jij al? - Heb je een voorbeeld? - Kun je ook vaardigheden bedenken die jij zelf nog niet hebt?
Tijdens het interview krijgt de student een lijst met vaardigheden te zien. De student krijgt 5 minuten om deze door te lezen en een top 5 te maken met onderwerpen die hij/zij belangrijk vindt. Doel; overzicht krijgen van belangen van de studenten Gesprekstarter. Hierdoor kun je makkelijk in gesprek over de termen die gebruikt worden in het interview.	
Werk- en Leermotivatie	- Kun je je nog een opdracht, spel of training herinneren waarvan je veel geleerd hebt? - Wat heb jij nodig om goed te kunnen leren?

	- Wat vind je lastig als het op leren aankomt? - Wanneer voel jij je echt gemotiveerd op werk? - Hoe zorg jij ervoor dat je je taken goed uitvoert, ook als je je wat minder gemotiveerd voelt? - Hoe stel jij doelen op voor je eigen groei? - Hoe plan jij je werk en onthoud je wat je moet doen? - Wat doe je als je voelt dat je niet zo gemotiveerd bent over je taken?
Stress management	- Kun je mij vertellen wat stress is? - Hoe merk jij aan jezelf dat je stress hebt? - Wat doe je dan? - Op een schaal van 1-10 hoe goed kunnen zij zelf omgaan met stress op dit moment? - Kun je een situatie bedenken afgelopen maand waar je goed om bent gegaan met stress? - En een situatie waar dit niet lukte? - Als je jezelf vergelijkt met toen je hier begon, ben je er beter in geworden? En wat heeft hierbij geholpen?
Zelfstandigheid	- Kun je mij vertellen wat zelfstandigheid voor jou betekend? - Als Sebas een dagje een keer niets gepland heeft, wat zou jij dan gaan doen? - Kun je een project noemen waarbij je weinig hulp kreeg? Hoe pakte je dit aan? - Wat doe je als je problemen tegenkomt tijdens zelfstandig werk? - Als je jezelf vergelijkt met toen je hier begon, ben je er beter in geworden? En wat heeft hierbij geholpen?
Zelfvertrouwen en positief zelfbeeld	- Kun je mij vertellen over een taak die je gedaan hebt op werk waar je trots op bent? - Wat betekent het voor jou om zelfvertrouwen te hebben? - Hoe ga je om met twijfels en onzekerheden in je werk? Kun je een specifieke situatie beschrijven? - Denk jij op een positieve manier over jezelf? - Waarover ben jij tevreden met jezelf? - Heb je ooit fouten gemaakt? Hoe ben je hiermee omgegaan? - Wat doe jij om je zelfvertrouwen te vergroten? - Als iets niet lukt, wat denk je dan?

	- Als je jezelf vergelijkt met toen je hier begon, ben je er beter in geworden? En wat heeft hierbij geholpen?
Communicatie & samenwerken	- Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je goed hebt samengewerkt met een collega om een probleem op te lossen? - Waar ben je goed in het werken met anderen? - Hoe ga je om met meningsverschillen met collega's? Heb je recent een voorbeeld van zo'n situatie? - Wat vind je leuk en minder leuk aan samenwerken? - Kun je makkelijk met je collega's praten over dingen? - Hoe laat jij het aan anderen merken wat je denkt? - Hoe vind je het om aan te geven bij collega's als het niet goed gaat? - Je hebt ooit gezegd dat je meer wilt leren actief te luisteren. Wat bedoel je daarmee?
Feedback geven en ontvangen	- Wat is volgens jou feedback? - Hoe vaak geef jij feedback aan je collega's? - Wat doe/ zeg jij als een collega iets heel goed doet? - Wat doe/ zeg jij als een collega iets doet wat jij niet goed vindt? - Wat soort hulp of advies vind jij behulpzaam op werk? - Wat doe je als een collega jou aanspreekt? - Wat heb je op de sterkplaats geleerd over feedback? Ben je gegroeid over de jaren? - Wat zou je nog willen leren over feedback geven?
Wensen/ behoeften interventie	- Had u zelf een interventie in gedachten? - Wat moet er volgens u in de interventie zitten? - Wat is volgens u belangrijk om in gedachten te houden m.b.t interventie? - Welke sociaal-emotionele vaardigheden wilt u dat in de interventie behandeld worden? - Individueel? Groep? - Ideeën; bijhouden reflectiedagboek, spel, reeks training

Bijlage 6: Find Themes resultaten



Bijlage 7: Feedbackformulier

Feedback werkboekje

Je gaat nu kijken naar het werkboekje. Ik wil graag weten wat je ervan vindt. Je kunt bijvoorbeeld denken aan;

Kan je het boekje goed gebruiken? Past het goed bij werkend leren?

Is er een goede afwisseling tussen zelfstandig werken en samenwerken?

Vind je het onderwerp interessant? Motiveert het je aan de slag te gaan?

Wat vind je van het taalgebruik?

Wat vind je van de lengte van de lessen?

Noem (minimaal) 5 dingen die je goed vindt aan het boekje;

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

Noem (minimaal) 5 dingen die je mist of die beter zouden kunnen:

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

Bijlage 8: Ingevulde feedbackformulieren

Feedback werkboekje
Je gaat nu kijken naar het werkboekje. Ik wil graag weten wat je ervan vindt. Je kunt bijvoorbeeld denken aan:

Kan je het boekje goed gebruiken? Past het goed bij werkend leren?
Is er een goede afwisseling tussen zelfstandig werken en samenwerken?
Vind je het onderwerp interessant? Motiveert het je aan de slag te gaan?
Wat vind je van het taalgebruik?
Wat vind je van de lengte van de lessen?

Noem (minimaal) 5 dingen die je goed vindt aan het boekje:

1. Leuke plaatjes, past bij de
2. Samenvattingen zijn fijn
3. Onderwerpen spreken me aan.
4. De opbouw is goed, eerst de onderwerpen bespreken en
5. taalgebruik is goed, dan oefenen
- 6.
- 7.
- 8.

Noem (minimaal) 5 dingen die je mist of die beter zouden kunnen:

1. P. 5. zijn op Twijfel van 4 naar 5
2. ik weet niet wat geraniums zijn & leuk plaatje erbij
3. samenvatting zou elke les kunnen
4. online versie voor als je slecht kunt schrijven
5. Tip: herhalen
6. schrijf op naar welke lessen we terug kunnen kijken
- 7.
- 8.

pagina 6 : 'opdracht' vergeten

11: denkt Pien

12: streepjes onder Top 3

18: welke taak op werk kijk je het meest naar uit

Feedback werkboekje
Je gaat nu kijken naar het werkboekje. Ik wil graag weten wat je ervan vindt. Je kunt bijvoorbeeld denken aan:

Kan je het boekje goed gebruiken? Past het goed bij werkend leren?
Is er een goede afwisseling tussen zelfstandig werken en samenwerken?
Vind je het onderwerp interessant? Motiveert het je aan de slag te gaan?
Wat vind je van het taalgebruik?
Wat vind je van de lengte van de lessen?

Noem (minimaal) 5 dingen die je goed vindt aan het boekje:

1. Makkelijke taal
2. Korte opdrachten
3. Veel doe opdrachten
4. Samenwerkingsopdrachten
5. Veel naar jezelf kijken
- 6.
- 7.
- 8.

Noem (minimaal) 5 dingen die je mist of die beter zouden kunnen:

1. Uitleg zelfbeeld aan het begin zetten
2. Veel invul opdrachten
3. In opdrachtplan
4. Presentatie opdrachten
5. Leren over beperkingen
- 6.
- 7.
- 8.

Feedback werkboekje
Je gaat nu kijken naar het werkboekje. Ik wil graag weten wat je ervan vindt. Je kunt bijvoorbeeld denken aan:

Kan je het boekje goed gebruiken? Past het goed bij werkend leren?
Is er een goede afwisseling tussen zelfstandig werken en samenwerken?
Vind je het onderwerp interessant? Motiveert het je aan de slag te gaan?
Wat vind je van het taalgebruik?
Wat vind je van de lengte van de lessen?

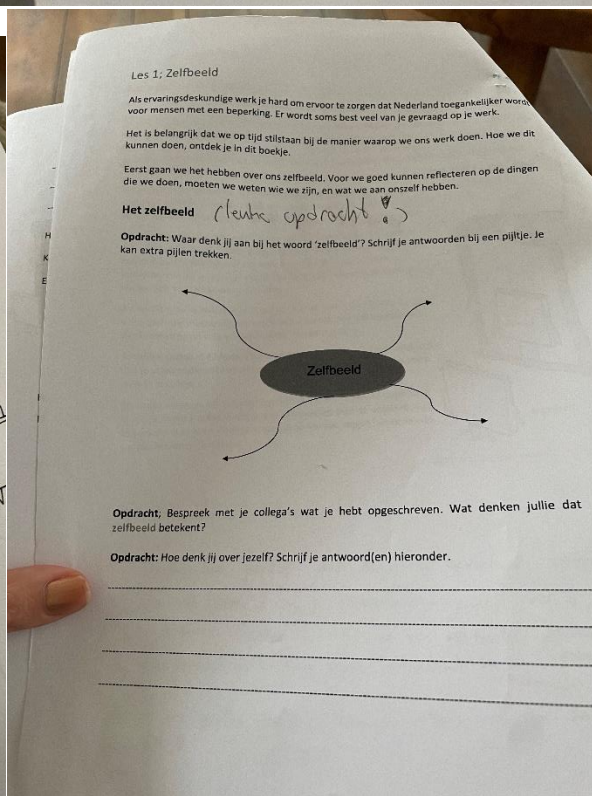
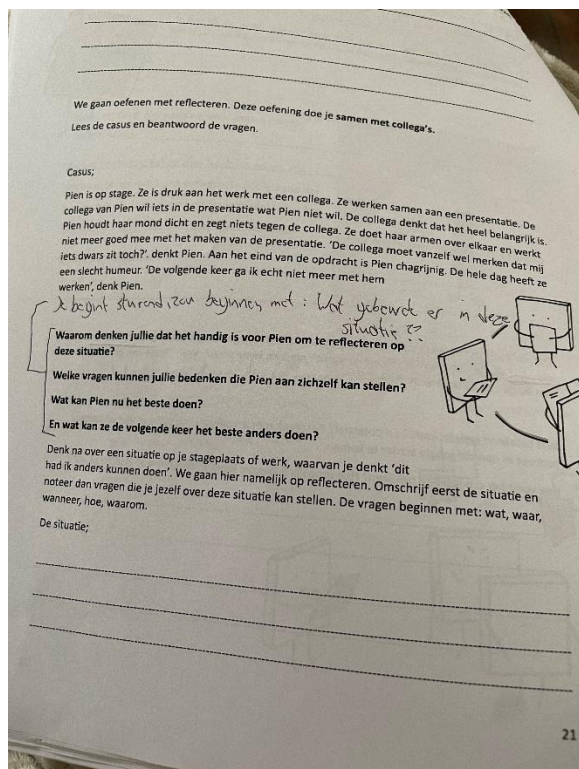
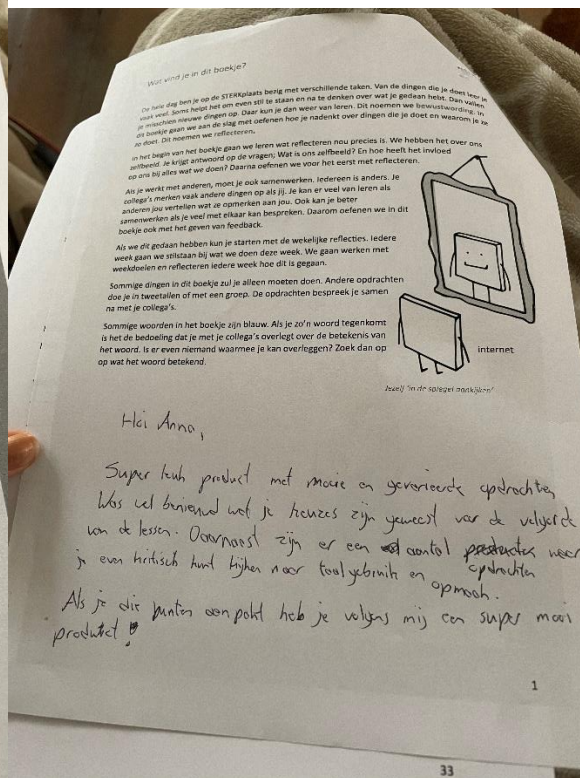
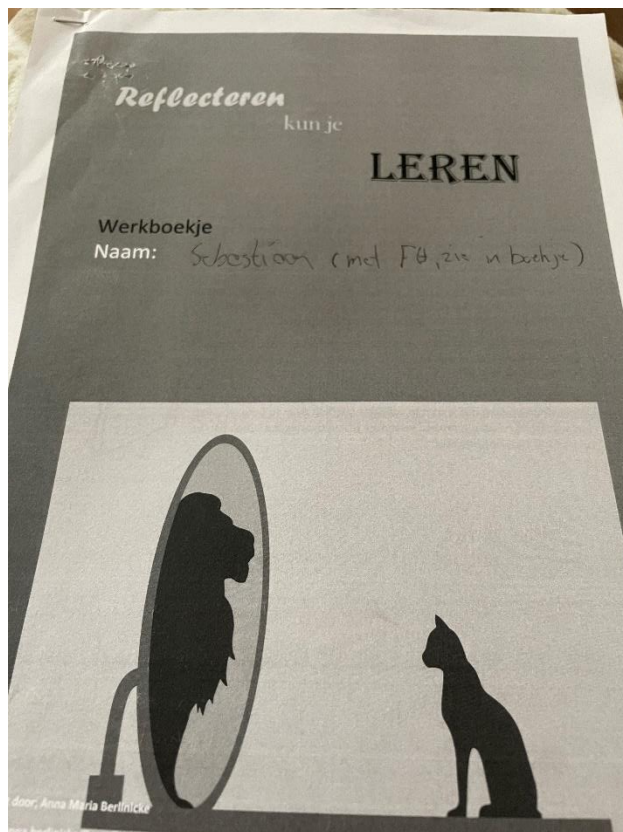
Noem (minimaal) 5 dingen die je goed vindt aan het boekje:

1. het is veel doen wat ik erin vind
2. het is duidelijk
3. je kan er zelf mee aan de slag, niet alles hoort samen
4. het is makkelijk
5. ik vind dat er leuke dingen erbij zitten
6. Goede taal gebruik
7. ik vind het ook dat het duidelijk is wat ik moet doen.
8. de belangrijke woorden zijn die gebruikt.

Noem (minimaal) 5 dingen die je mist of die beter zouden kunnen:

1. Soms is het wel heel makkelijk, wat extra uitdaging zou zijn zijn.
2. De volgorde van wat er gedaan moet worden is soms verwarrend
3. Als ik zou iets meer duidelijkheid willen van welke opdrachten ik samen moet doen en welke opdrachten ik zelf kan doen.
4. Let op het extra te schrijven bij de plaatjes dit kan (hoor niet) meelidend zijn.
5. De vraag trek jij je wel eens af van wat anderen van je vinden is misschien niet handig, wat nu te daar wel gevoelig voor bent?
6. Sommige vragen worden er te veel gesteld
7. wat is het woord hanggeranium?
8. Sommige vragen kan ik niet goed lezen

bv wat zeg je als je met een student aan het werk bent en hij of zij zegt de hele tijd of het laatste moment of nu ik het eerste snap ik het wel is



reflecteren over ons eigen handelen betekent dat we terugkijken op hoe we ons werk doen. We staan stil bij wat we gedaan hebben en hoe dit ging.

We denken na over wat we gedaan hebben. En waarom we dat hebben gedaan. Als je dat doet kun je nadenken over wat je de volgende keer hetzelfde en wat je anders zou doen. Zelfreflectie vraagt een kritische en eerlijke houding. Dat is niet altijd even gemakkelijk.

Opdracht: Hoe vaak denk jij na over dingen die je gedaan hebt?

Opdracht: Op welke momenten was dat?

Opdracht: Ga vijf minuten voor de spiegel staan. Kijk naar je gezicht en vertel gedetailleerd en objectief wat je ziet. Dus niet: "Ik zie een grote neus en twee oren." Wel: "Ik zie een grote neus met een bultje aan de bovenkant." *...? ...? ...? waarom is de eerste niet objectief?*

Wat betekent gedetailleerd? En objectief? Bespreek met je collega's. Als jullie er niet uitkomen, probeer er dan via google achter te komen.

Hoe voelt het om jezelf te bekijken? Hoe moeilijk is het om jezelf te beschrijven? Hoe komt dat?

Ik wil deze week voor het eerst alleen een les voorbereiden. Ik wil deze week vaker opdrachten doen samen met iemand anders.

Hoe goed vind je nu dat je bent in het gene wat je deze week wilt oefenen? Kleur de thermometer in. Je geeft jezelf dus eigenlijk een cijfer van 1 tot 10. Elk lang streepje is een extra punt erbij.

...? ...? ...? wat is goed en wat is slecht? Dit kun je nog duidelijker uitleggen

Hoe goed zou je aan het eind van de week willen zijn na het oefenen met je doel? Kleur de thermometer in.

Wat heb je nodig om zo goed te kunnen oefenen dat je dit cijfer gaat halen?

Veel plezier met oefenen deze week!

Hoe komt dat? Heeft de mening van anderen hier invloed op of niet?

Opdracht: Lees dit verhaalje samen door. De opdrachten mag je ook samen maken. Schrijf na het bespreken jouw antwoorden op.

Het verhaalje van de twee geraniums

Erg ingewikkeld en abstract, wel een mooi voorbeeld

Er stonden eens twee jeugdige geraniums naast elkaar. En omdat de zon zo gul was met haar stralen, de grond zo vruchtbaar en de geraniums zo vol van levenskracht, bedekten hun bladeren al gauw de grond waaruit ze gegroeid waren.

Op een dag merkte de ene geranium geïrriteerd op dat haar collega naast haar wat sneller groeide dan zij. Dat vond ze erg vernederend. Ze ging extra op de tenen van haar wortels staan om langer te lijken. Maar hoe meer ze zich inspande, hoe meer de bladeren – en dus ook de bloem – naar beneden gingen hangen. Toen verloor ze de moed. Vooral omdat ze steeds maar hoger moest opkijken naar haar buur.

Uiteindelijk kon ze het niet meer verkroppen. Ze zuchtte: 'Hoe komt het toch? Wij zitten in dezelfde grond en de zon schijnt even goed voor mij als voor jou!'

'Ach, wat maak jij je onnodige zorgen', antwoordde haar buur, 'jij bent tenslotte een hanggeranium en ik ben een klimgeranium.'

oplossing herschrijven in begrijpelijk taalgebruik

Wat is het probleem van de hanggeranium?

Probeer jij soms om jezelf te vergelijken met anderen? Wie en waarom?

Wanneer feedback betrekking heeft op gedrag dat je afkeurt (niet leuk vindt), heb je het over negatieve feedback: Bv. Zuchten, gefronste wenkbrauwen, uitlachen. *...? ...? ...? of niet helemaal gepast is*

Bij neutrale feedback is er geen sprake van positief of negatief gedrag; Bv. Een kind heeft een tekening gemaakt toont deze aan zijn papa en zegt hierbij "Kijk, ik ben klaar met de tekening voor papa; "De papa reageert: "Nu mag je opruimen."

Is feedback alleen woorden, of kan het ook uit andere dingen bestaan? **Bespreek met de groep**

Bewust en onbewust geven van feedback

Bij bewust gegeven feedback weet je dat je iemand aanspreekt.

Bv. Je bent het niet eens met de opmerking van de coach en spreekt hem/haar erop aan: "Ik ben het niet eens met wat je zei."

Kunnen jullie zelf iets bedenken waar je iemand 'bewust' over feedback kan geven?

Bij onbewust gegeven feedback weet je niet dat je op een bepaalde manier gedraagt.

Test 2: Eigenschappen

Opdracht: Hieronder staan twee kolommen eigenschappen. Omcirkel in iedere kolom de eigenschap die het best bij je past.

Geduldig	Humeurig
Vriendelijk	Gemakzuchtig
Behulpzaam	Driftig
Eerlijk	Onverschillig
Beleefd	Eigenwijs
Goed luisteren	Storend
Attent	Zeurdig
Sociaal	Meeeloper

Waaron heb je deze twee eigenschappen gekozen?

Opdracht: Welke eigenschap vond je het makkelijkste om te kiezen? Omcirkel het antwoord.

De eigenschap in kolom 1 / kolom 2

Omdat ik niet weet om welke het gaat

Hoe komt dat precies?

Opdracht: Welke eigenschappen klinken het meest negatief?:

De eigenschappen in kolom 1 / kolom 2

Hoe komt dat precies?
