

ONDERZOEK

Leerlingen binnen de ouderenzorg van Zorghoeve Kakelbont

Melissa van Straten

Studentennummer: 2087437

School: Avans Hogeschool

Opleiding: Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

Onderzoeksorganisatie: Zorghoeve Kakelbont

Opdrachtgever: Jolanda Bogers

Begeleider school: Rutger van Eijken

Eerste beoordelaar: Romulus Petrina

Datum: 12 juni 2018

jn

Kans: 2

# Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport rondom het concept leerlingen in de ouderenzorg van Zorghoeve Kakelbont. Het rapport gaat in op de vragen, en het beantwoorden van de vragen. Aan het eind worden de aansluitende aanbevelingen en innovaties gegeven.

Het rapport is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan Avans Hogeschool te Breda van de studie Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. Dit deel van het onderzoek is uitgevoerd in de periode maart tot mei 2018 bij Zorghoeve Kakelbont.

Ik wil graag alle betrokkenen bedanken voor de steun en betrokkenheid, waarbij in het bijzonder Jolanda Bogers (opdrachtgever), Annemieke Basselier Bakx, Brigitta Schut- Lauwerijssen en Corina Adriaansen (medewerkers van de ouderenzorg). Daarnaast wil ik mijn leerteam, coach Rutger van Eijken en mijn persoonlijke omgeving bedanken.

Ik wens u veel plezier toe met het lezen van het rapport.

Melissa van Straten,

Bergen op Zoom, 16 mei 2018

# Inhoud

[Voorwoord 1](#_Toc516524099)

[Inhoud 2](#_Toc516524100)

[1. Samenvatting 3](#_Toc516524101)

[2. Inleiding 4](#_Toc516524102)

[1.1. Probleemstelling 4](#_Toc516524103)

[1.2. Doelstelling 4](#_Toc516524104)

[1.3. Hoofdvraag 4](#_Toc516524105)

[1.3.1. Deelvragen 4](#_Toc516524106)

[1.4. Deel 2 4](#_Toc516524107)

[3. Dataverzamelingsinstrumenten 5](#_Toc516524108)

[3.1. Interviews 5](#_Toc516524109)

[3.1.1. Interviewvragen 6](#_Toc516524110)

[3.2. Observaties 7](#_Toc516524111)

[3.3. Literatuurstudie 7](#_Toc516524112)

[3.4. Reflecties op de dataverzamelingsinstrumenten 8](#_Toc516524113)

[4. Resultaten 10](#_Toc516524114)

[STARR 15](#_Toc516524115)

[Roos van Leary 17](#_Toc516524116)

[5. Conclusies 19](#_Toc516524117)

[5.1. Deelvragen 19](#_Toc516524118)

[5.2. Hoofdvraag 21](#_Toc516524119)

[6. Discussie 23](#_Toc516524120)

[7. Innovatie 25](#_Toc516524121)

[7.2. Aanbevelingen 25](#_Toc516524122)

[7.3. Praktijkvoorbeeld 25](#_Toc516524123)

[7.3 Toepasbaarheid 26](#_Toc516524124)

[8. Nawoord 28](#_Toc516524125)

[9. Literatuurlijst 29](#_Toc516524126)

[10. Bijlagen 30](#_Toc516524127)

[10.2. Takenlijst 30](#_Toc516524128)

[10.3. Interview tabel 31](#_Toc516524129)

[10.4. Beoordelingsadvies Opdrachtgever Onderzoek & Innovatie 36](#_Toc516524130)

# Samenvatting

Bij Zorghoeve Kakelbont lopen leerlingen met een zorgvraag stage bij de dagbesteding van de (geïndiceerde ouderen). Kakelbont ondervindt hierbij een aantal moeilijkheden en daarom heeft er een afstudeeronderzoek plaats gevonden naar de beïnvloeding van de doelgroepen op elkaar en hoe er het beste begeleiding gegeven kan worden. De doelstelling is hierbij dat het aan het eind van het onderzoek het duidelijk is wat de wisselwerking tussen de leerlingen en deelnemers is en er een vorm van begeleiding is voor de leerlingen die ervoor zorgt dat zij voor minder tot geen onrust zorgen met hun gedrag.

Om deze vragen te kunnen beantwoorden zijn er observaties, interviews en literatuurstudies gehouden. Hierbij is er gekeken naar de wisselwerking van de twee doelgroepen, hoe het wordt ervaren, hoe nu begeleiding gegeven wordt, wat de wensen zijn voor de toekomst en wat mogelijke methoden zijn om in te zetten.

Hieruit blijkt dat de wisselwerking tussen de twee doelgroepen gering is. De twee doelgroepen hebben weinig contact onderling, tenzij zij hier toe worden gezet door de medewerkers. Wel blijken de deelnemers het regelmatig over de leerlingen het te hebben. Er wordt dus wel indruk gemaakt op elkaar. Beide partijen zijn er niet van bewust wat voor invloed ze hebben op elkaar.

De deelnemers snappen de functie van de leerlingen niet helemaal. De leerlingen daarentegen lijken geen concrete mening te hebben van de deelnemers. De medewerkers vinden het lastig om begeleiding te geven aan de leerlingen of ze te motiveren. Ze durven niet streng te zijn. De begeleiding die er nu is, is niet congruent. De twee medewerkers die met de leerlingen werken verschillen qua vorm van aanpak, waarbij de een strenger is dan de ander.

Uit de interviews bleek dat Zorghoeve Kakelbont zelf al een plan heeft opgesteld, waarbij een pedagogisch medewerker volgens de STARR methode tweemaal daags de leerlingen begeleidt. Deze innovatie is passend binnen het bedrijf en uit de interviews bleek dat alle medewerkers dit een goede optie vinden. In het onderzoek worden echter nog een aantal andere aanbevelingen gedaan.

Door de medewerkers meer kennis te geven van de leerlingen en het communiceren met iemand, kan de begeleiding gemakkelijker verlopen. Hierbij kan de Roos van Leary worden gebruikt. De Roos van Leary is een theorie die inzetbaar is bij moeilijke en complexe groepssamenstellingen, waarbij de communicatie moeizaam verloopt. Bij de Roos van Leary wordt er gekeken naar wat voor type de personen zijn. Afhankelijk van dit type kunnen er voorkeuren zijn van hoe er gecommuniceerd wordt en zullen deze personen dit zelf zo uitvoeren. Door de medewerkers beter te laten communiceren, zal de onrust dalen op de groep.

De onrust op de groep kan niet volledig worden opgeheven. Het betreft twee verschillende doelgroepen die allebei hun eigen zorgvragen hebben, waardoor er altijd kans is op frictie. Veel van de medewerkers benoemen juist dat deze frictie ook mooie gevolgen heeft. Zo ontstaat er regelmatig een gesprek onder de ouderen over hoe het in hun tijd ging, waardoor het geheugen wordt geprikkeld en de dementie, zover mogelijk, onder controle wordt gehouden.

Waar de onrust dus niet opgeheven kan worden, kan deze wel verminderd worden door middel van verbeterde begeleiding. Dit geldt niet alleen voor de medewerkers van de ouderenzorg, maar ook door het inzetten van een pedagogisch medewerker. Hiervoor moet wel het financiële plaatje correct zijn én moet er na een tijdje geëvalueerd worden of deze veranderingen het gewenste effect hebben.

# Inleiding

Bij Zorghoeve Kakelbont wordt er aan ouderen (deelnemers) dagbesteding aangeboden en krijgen jongeren (leerlingen) de kans om hun mbo niveau 1 diploma te behalen. Deze jongeren volgen lessen op Kakelbont en lopen stage in het groen, de horeca of de zorg. De leerlingen die stage lopen binnen de ouderenzorg zorgen voor veel vraagstukken, waar de afgelopen maanden vooronderzoek en onderzoek naar is gedaan. Door middel van participerende observaties, het oriënteren op het probleem en meerdere gesprekken voeren met de verschillende betrokkenen om zich beter te kunnen richten tot het daadwerkelijke probleem. Uit het vooronderzoek en onderzoeksopzet (deel 1) komen de volgende probleemstelling, doelstelling en vraagstellingen naar voren:

## Probleemstelling

Bij Zorghoeve Kakelbont lopen leerlingen met een rugzakje stage bij de ouderenzorg. De leerlingen hebben door hun gedragingen invloed op de deelnemers en de medewerkers. Wat de invloed van de leerlingen op de deelnemers is, is nog niet duidelijk. De wisselwerking tussen beide groepen is niet goed in beeld. De medewerkers van de ouderenzorg weten nu niet hoe ze leerlingen kunnen begeleiden en zijn nu veel tijd kwijt met de jongeren, terwijl die aandacht eigenlijk voor de ouderen is bedoeld.

* 1. Doelstelling

Aan het eind van het onderzoek (eind mei) is het duidelijk wat de wisselwerking is tussen de leerlingen en deelnemers en is er een vorm van begeleiding voor de leerlingen die ervoor zorgt dat zij voor minder tot geen onrust zorgen met hun gedrag.

## Hoofdvraag

Hoe kunnen de medewerkers van Zorghoeve Kakelbont de leerlingen (met een rugzakje en hun gedragingen) het beste begeleiden zodat er minder (of geen) onrust is op de ouderengroep?

### Deelvragen

1. Wat gebeurt er nu in wisselwerking tussen de leerlingen en de deelnemers?
2. Wat voor begeleiding en interventies zijn er nu rondom de leerlingen op de ouderenzorg?
3. Wat voor begeleiding is er gewenst vanuit de organisatie, de medewerkers, de leerlingen en de deelnemers?
4. Wat voor soort begeleiding kan er gegeven worden aan de leerlingen?

## Deel 2

Waar in deel 1 het onderzoek de fasen: oriënteren, richten en plannen is het nu tijd voor deel 2 waar de benodigde informatie wordt verzameld, wordt geanalyseerd, er conclusies worden getrokken en er een advies wordt gepresenteerd (Van der Donk & van Lanen, 2011).

# Dataverzamelingsinstrumenten

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, zijn er dataverzamelingsinstrumenten opgesteld die de juiste informatie opgeleverd hebben. Binnen dit onderzoek werd er gebruik gemaakt van interviews, observaties en literatuurstudie.

Door verschillende dataverzamelingsinstrumenten te gebruiken, werd de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot. Dit wordt methodische triangulatie genoemd. Het bleek dat er uit de verschillende verzamelinstrumenten dezelfde resultaten voortkwamen. Dit verhoogt de validiteit van het onderzoek (Van der Donk & Van Lanen, 2011).

## Interviews

Voor deelvraag één, twee en drie werd er gebruik gemaakt van half-gestructureerde interviews. Hierbij zijn van tevoren onderwerpen en vragen opgesteld, maar bleef het interview toch open. De geïnterviewde was vrij om zijn gedachten en mening te delen over de kwestie. Tijdens het interview was er ruimte om verder in te gaan op de antwoorden die de geïnterviewde gaf. Hierdoor zijn er dus meer vragen gesteld dan wat er in eerste instantie was opgesteld. Er is gekozen voor deze vorm, omdat bij het vragen naar de beleving van mensen er ruimte moet zijn om deze beleving duidelijk uit te leggen en te beargumenteren. Bij gesloten interviews kan er niet doorgevraagd worden op waarom iemand iets vindt of wat het ertoe maakt dat het zo beleefd wordt. Bij half-gestructureerde interviews is hier wel ruimte voor (Reulink & Lindeman, 2005). De ruimte om uit te vragen vergroot de validiteit van het onderzoek. Zo wordt er gekeken of de gekozen informatie meerwaarde heeft voor het onderzoek. Als meerdere betrokkenen hetzelfde antwoord geven, verhoogt de betrouwbaarheid van het onderzoek (Van der Donk & van Lanen, 2011).

De interviews zijn in grote lijnen hetzelfde gebleven voor alle betrokkenen. Dit zorgt ervoor dat het interview valide bleef, omdat er zo niet werd afgeweken van wat het doel van het interview is (Van der Donk & Van Lanen, 2011). Het verschil was dat er bij de leerlingen meer werd gevraagd naar hoe zij hun stage ervaren en bij de medewerkers meer naar hoe zij de twee groepen ervaren. De inschatting was dat de interviews tussen de 20 en 30 minuten duurden.

Er zijn interviews gehouden met drie verschillende soorten betrokkenen:

* Medewerkers
* Leerlingen
* Deelnemers

De geïnterviewde medewerkers hebben de volgende functies:

* Medewerker van de ouderenzorg.
* Medewerker van de ouderenzorg.
* Medewerker van de ouderenzorg (nog geen ervaring met begeleiden van de leerlingen)
* Teamleidster van dagbesteding kinderen
* Mede-initiatiefnemer Zorghoeve Kakelbont
* Leidinggevende ouderenzorg

Het groepsinterview met de deelnemers is gehouden met zeven deelnemers.

Er zijn vier leerlingen geïnterviewd.

In eerste instantie was ervoor gekozen om de deelnemers individueel te interviewen. Echter, bij het houden van gesprekken met de deelnemers (nog niet in interviewstijl), bleek het lastig te zijn om een constructief gesprek met één deelnemer te houden. De moeilijkheid lag hem hierin bij het gefocust houden van het gesprek. In plaats van deze één op één interviews, is er nu voor gekozen voor een groepsinterview waarbij zeven deelnemers zijn bevraagd. Belangrijk om mede te delen hierbij is dat de deelnemers verschillen qua niveau in dementie en cognities.

Om de privacy van de betrokkenen te waarborgen, worden er in het onderzoek geen namen genoemd.

Binnen de interviews zijn deze belangrijke onderwerpen aanbod gekomen. Deze onderwerpen zijn gebaseerd op de deelvragen één tot drie:

1. Wat gebeurt er nu in wisselwerking tussen de leerlingen en de deelnemers?
2. Wat voor begeleiding en interventies zijn er nu rondom de leerlingen op de ouderenzorg?
3. Wat voor begeleiding is er gewenst vanuit de organisatie, de medewerkers, de leerlingen en de deelnemers?

Vanuit de deelvragen is er gekeken naar belangrijke begrippen. Begrippen die letterlijk in de deelvragen staan zijn: Wisselwerking, begeleiding van nu en gewenste begeleiding. Deze begrippen waren dus een onderwerp in de interviews. Om erachter te komen hoe de verschillende partijen het nu ervaren, werd er ook gevraagd naar de huidige ervaring. Dit onderwerp leverde een duidelijke basis om voort te bouwen in de toekomst.

De vier onderwerpen van de interviews waren:

* De wisselwerking tussen deelnemer en leerling
* De ervaring met de leerlingen binnen de ouderenzorg
* Huidige begeleiding
* Wensen voor de toekomst

### Interviewvragen

Hieronder is een overzicht te vinden van de interviewvragen. De kleur waarin de vraag staat, correspondeert met het hierboven genoemde onderwerp. Sommige vragen passen bij twee onderwerpen, deze vragen zullen in twee kleuren zijn weergegeven. Het interview is half-gestructureerd, wat inhoudt dat het antwoord op onderstaande vragen de onderwerpen en daarmee de deelvragen zal beantwoorden, maar dat overige informatie aangemoedigd wordt en op doorgevraagd wordt.

De interview vragen voor de medewerkers zijn als volgt:

1. Wie bent u en wat is uw functie binnen Zorghoeve Kakelbont?
2. Hoe ervaart u het concept: ‘leerlingen in de ouderenzorg’?
3. Hoe gaan de deelnemers en de leerlingen met elkaar om?
4. Hoe beïnvloeden zij elkaar?
5. In hoeverre denkt u dat zij hiervan bewust zijn?
6. Wat zijn de successen van dit concept?
7. Hoe wordt er nu begeleiding gegeven aan de leerlingen?
8. Waar denkt u dat de moeilijkheid ligt binnen de leerlingen op de ouderenzorg?
9. Hoe zou dit kunnen worden opgelost?
10. Is er iets wat u graag anders zou zien? Zo ja, wat dan?
11. Wat zou voor u het ideaal beeld zijn met betrekking tot de leerlingen binnen de ouderenzorg?
12. Welke mensen zijn daarvoor nodig en wat moet wie doen?
13. Is er iets wat u nog wilt toevoegen over het onderwerp leerlingen in de ouderenzorg?

De interview vragen voor de deelnemers zijn als volgt:

1. Wie bent u en wat doet u bij Zorghoeve Kakelbont?
2. Wat vindt u van het concept ‘leerlingen binnen de ouderenzorg’?
3. Hebt u veel contact met de leerlingen gedurende de dag? Waar gaat dit contact over?
4. Beïnvloed u de leerlingen en beïnvloeden de leerlingen u? Hoe? (Denk aan gedrag, gevoelens, uitspraken etc.)
5. Denkt u dat u wat leert van de leerlingen?
6. Denkt u dat de leerlingen wat leren van de stage en van u?
7. Vindt u dat er iets moet veranderen binnen het concept? Zo ja, wat?
8. Wat voor begeleiding wordt er nu gegeven aan de leerlingen?
9. Wat vindt u van de begeleiding die er wordt gegeven aan de leerlingen?
10. Wat zou voor u het ideaal beeld zijn met betrekking tot de leerlingen binnen de ouderenzorg?
11. Is er iets wat u nog wilt toevoegen over het onderwerp leerlingen in de ouderenzorg?

De interview vragen voor de leerlingen zijn als volgt:

1. Wie bent u en wat doet u bij Zorghoeve Kakelbont?
2. Wat zijn uw taken binnen deze stage?
3. Wat vindt u van het stage lopen bij de ouderenzorg?
4. Hebt u veel contact met de deelnemers tijdens stage? Waar gaat dat contact over?
5. Denkt u dat u de deelnemers beïnvloed of dat zij u beïnvloeden? (denk aan gedrag, gevoelens, uitspraken etc.)
6. Denkt u dat u iets leert van deze stage? Wat dan?
7. Wat voor begeleiding krijgt u tijdens het stage lopen?
8. Wat vindt u van de begeleiding die je krijgt als je stage loopt?
9. Vindt u dat er iets moet veranderen binnen het stage lopen bij de ouderenzorg?
10. Zou u andere taken willen bij uw stage?
11. Hoe zou uw ideale stage binnen de ouderenzorg eruit zien? Wat moet er dan veranderen?
12. Wilt u nog iets toevoegen met betrekking tot jouw stage binnen de ouderenzorg?

## Observaties

Gedurende het hele onderzoek zijn er participerende observaties gehouden. De onderzoeker draaide mee op de groep van de ouderenzorg als afstudeerder en werd gezien als stagiaire. Er is gekozen voor open participerende participaties omdat de onderzoeker de situaties zo echt mee maakte. Voordelen van deze methode zijn dat de geobserveerde zich minder bekeken voelen dan wanneer de onderzoeker een niet participerend onderzoek uitvoert (Oost & Markenhof, 2002). De onderzoeker moet zich er wel bewust van blijven dat wanneer hij zich focust op een bepaalde activiteit, hij niet in de gaten kan houden wat er nog meer op de groep gebeurd, bijvoorbeeld: als de observeerder in de keuken is, kan hij niet zien wat er in de woonkamer gebeurd. Bij observaties moet er rekening mee gehouden dat observaties subjectief zijn, het zijn interpretaties van de situatie.

Tijdens de open participerende observaties zijn er gedurende het onderzoek notities gemaakt van de opmerkelijke gebeurtenissen. Deze notities zijn van pas gekomen bij het in kaart brengen van de resultaten en het schrijven van de conclusies.

## Literatuurstudie

Om duidelijk te krijgen hoe de begeleiding nu is en wat de opties zijn voor de toekomst (deelvraag 1 en 4) is er onder andere gebruik gemaakt van literatuur. Hierbij is er gezocht naar vastgelegde afspraken rondom de leerlingen en de begeleiding van hen. Hierbij is er gekeken bedrijfsdocumentatie en literatuur over methodes die worden aangehouden. Om ervoor te zorgen dat de gebruikte literatuur betrouwbaar is, is er gezocht naar methodieken en literatuur die evidence baced is. Dit houdt in dat de methodieken al onderzocht zijn en dat het bewezen is dat zij werken (Hermans, 2005).

## Reflecties op de dataverzamelingsinstrumenten

Het gebruik van de dataverzamelingsinstrumenten hebben een aantal reflecties opgeleverd. Voornamelijk de interviews hebben voor dingen gezorgd die opvallen. In deze paragraaf worden deze reflecties beschreven. Wat de interviews en de literatuurstudie voor informatie opleveren wordt in Hoofstuk 4. Resultaten weergegeven.

Interviews

*Interview medewerkers:*

Tijdens de interviews met de medewerkers viel op dat ze korter waren dan wat er werd ingeschat. De geschatte tijd van een interview was maximaal 30 minuten maar deze bleken echter niet langer te duren dan 20 minuten. Dit kan hebben gelegen aan de hoeveelheid vragen die er zijn opgesteld.

Wat ook opvallend was is dat sommige vragen niet waren opgesteld in de handleiding, maar wel gevraagd zijn bij iedere kandidaat. Hiervoor was er ruimte omdat het half-gestructureerde interviews betrok. Een voorbeeld van een dergelijke vraag is: ‘Kunnen de leerlingen van de deelnemers leren? En andersom?’ Achteraf gezien had deze vraag dus opgenomen kunnen worden in de handleiding.

Het inplannen van de interviews verliep bij een aantal medewerkers erg vlot terwijl het bij andere medewerkers lastig was. Er werd geen antwoord gegeven op mailtjes, of wanneer er persoonlijk een moment was afgesproken, ging het toch niet door vanwege omstandigheden. Dit heeft ervoor gezorgd dat er twee interviews minder hebben plaatsgevonden dan wat gewenst was. Van de twee gemiste interviews was er één met een van de initiatiefnemers van de Zorghoeve en de ander met iemand die zich bezighoudt met de leerlingen op andere gebieden dan stage binnen de ouderenzorg. Dit zorgt ervoor dat zij niet meegenomen worden in het onderzoek, en de betrouwbaarheid en volledigheid achteruit gaat. Er is wel een interview gehouden met de andere initiatiefnemer.

Als laatste was er een medewerker die pas een maand werkt als activiteitenbegeleider bij de ouderenzorg. Voor haar was het erg lastig om de vragen te beantwoorden rondom de leerlingen. Zij had de leerlingen weleens gezien maar is er nog niet veel mee bezig geweest omdat ze nog ingewerkt werd. Zij heeft niet alle vragen beantwoord.

*Interview deelnemers:*

Eerder in dit hoofdstuk staat al een kleine wijziging en reflectie beschreven met betrekking tot de interviews met de deelnemers. De interviews zijn niet per persoon gehouden maar iedereen is betrokken in een groepsinterview. Dit viel prettig uit omdat de deelnemers zo elkaar kunnen aanvullen op de vragen.

Tijdens het interview het verschil in cognitie en dementie goed naar voren. Sommige deelnemers wisten goed hun mening te verwoorden, terwijl anderen niet goed begrepen waar het over ging. Aan deze deelnemers werden de vragen vaker uitgelegd en werden de namen van de leerlingen genoemd omdat het anders onduidelijk was over wie het ging. Bij de voorbereiding van de vragen voor de deelnemers had hier meer rekening gehouden kunnen worden. Zo hadden de vragen specifieker kunnen zijn.

*Interview leerlingen:*

De interviews met de leerlingen waren erg kort. Voor het interview werd er uitgelegd dat ze eerlijk antwoord mochten geven en dat deze antwoorden ervoor gebruikt worden om de stage beter vorm te geven. Toch gaven de leerlingen vaak ‘gewenste’ antwoorden waar, als er doorgevraagd werd op dat antwoord, ze later dan toch op terug kwamen. Mogelijke oorzaken hiervan zijn dat het houden van een interview als spannend kan ervaren worden of dat ze bang zijn iets verkeerds te zeggen. Het kan ook zijn dat het doel van het interview niet duidelijk was of dat ze niet genoeg interesse hebben in het beter vormgeven van de stage. Uiteraard kan het ook zo zijn dat de leerlingen echt tevreden zijn.

Een alternatief voor het interview met de leerlingen zou een enquête zijn geweest. Hierin hadden de leerlingen minder druk gevoeld om het ‘gewenste’ antwoord te geven omdat ze deze privé hadden kunnen invullen.

*Observaties:*

De observaties werden vanaf het begin tot eind uitgevoerd. Dit is zeer gunstig geweest omdat het probleem zo duidelijk in beeld kwam. Er was gelegenheid om te bespreken met de medewerkers wat en waarom iets gebeurde en wat hen mening daarover is. Hierdoor waren de observaties erg prettig. Er zijn notities gemaakt tijdens de observaties, maar deze gingen uitsluitend over de opmerkelijke dingen. Door de hoeveelheid stagedagen/observatiedagen (waarbij regelmatig de leerlingen er niet waren), zijn er niet van alle dagen notities.

Het lastige onderdeel is de observaties analyseren. De observaties zijn vrij subjectief en de notities die gemaakt zijn, zijn niet altijd even consequent. Dit heeft een nadelig gevolg op de betrouwbaarheid van het onderzoek.

Er is bewust voor gekozen om de observaties zo open mogelijk te houden en geen gebruik te maken van registratielijsten. Bij het handteren van registratielijsten, houdt de onderzoeker exact bij wat voor gedrag, gebeurtenis of situatie voorkomt en hoe vaak deze voorkomt. Door een registratielijst op te stellen is de onderzoeker dus beperkt tot deze van te voren opgestelde punten. Dit had het echter wel makkelijker gemaakt on de date te analyseren. Bij observaties is het altijd van belang dat onderzoeker ervan bewust is dat ze subjectief zijn. Wat de een ervaart als verstorend, ervaart de ander als normaal.

De open observaties worden nu geanalyseerd doormiddel van beschrijving van gebeurtenissen (de notities) en de reactie van de betrokkene hierop. In reflectie hierop was het bijhouden van een logboek en het consequenter zijn in het bijhouden van de notities een betere start voor de analyse van de observaties. Dit zou de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek vergroten.

*Literatuur:*

De literatuurstudie liep zoals gepland. De organisatie kwam vrij snel met het plan om een nieuwe methodiek te gaan gebruiken, wat zorgde voor een goed begin voor een literatuurstudie. De STARR methodiek kan onderzocht worden. Vanuit hier is er uitgebreid en zijn er andere modellen aangehaald.

# Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten per deelvraag besproken. Zowel de interviews als de observaties en het literatuuronderzoek worden beschreven. De deelvragen worden in het hoofdstuk conclusies beantwoord.

1. Wat gebeurt er nu in wisselwerking tussen de leerlingen en de deelnemers?

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden is er gebruik gemaakt van observaties en interviews. Er is stil gestaan hoe de leerlingen en deelnemers vragen beantwoorden over elkaar en hoe zij in dagelijkse situaties met elkaar omgaan.

**Observaties**

Vanuit de observaties is te zien dat de leerlingen weinig initiatief nemen om iets te ondernemen met een deelnemer. Andersom nemen de deelnemers dit initiatief ook niet snel. Contact dat er is, komt voort uit instructies van de begeleiders.

De deelnemers praten regelmatig onderling over de leerlingen. Dit kan mogelijk beïnvloed zijn door de aanwezigheid van de onderzoeker, van wie ze wisten dat zij voor de leerlingen kwam. De deelnemers hebben het dan over dat ze bepaalde acties niet begrijpen. Ze hebben het ook vaak over andere leerlingen (die geen stage lopen bij de ouderenzorg maar wel op de leervoorziening van Zorghoeve Kakelbont zitten), die voorbij het raam lopen of naar binnen komen.

Andersom spreken de leerlingen niet echt onderling over de deelnemers. Wel laten ze zien dat ze iets grappig vinden als een deelnemer of een van de medewerkers iets leuks doen. Dan lachen de deelnemers en de leerlingen samen hierom.

**Interviews**

De resultaten uit de interviews zijn overeenstemmend met de observaties. Leerlingen geven dat zij de instructies afwachten van de medewerkers voordat zij activiteiten ondernemen met de deelnemers. De deelnemers en de medewerkers beamen dit en voegen daarbij toe dat er naast deze activiteiten geen contact is tussen de twee groepen.

De leerlingen en de deelnemers vertellen beiden dat zij niet beïnvloed worden door de andere partij, niet negatief en ook niet positief. De medewerkers zeggen hierover dat de leerlingen zich niet bewust zijn van de invloed die zij hebben op de deelnemers. Argumenten hiervoor zijn: ‘Ze zijn nog jong en zien dit nog niet in.’, ‘Ze zijn nog teveel bezig met zichzelf.’. De mening over het feit of de twee groepen van elkaar leren is verschillend. De een benoemd de generatiekloof te groot te vinden, terwijl de ander in gaat op kleine dingen als het leren omgaan met mensen, waar ze beiden van leren.

Van der Donk & van Lanen (2011) omschrijven hoe je niet minder gestructureerde data kan analyseren aan de hand van categorieën. De categorie van deze deelvraag is: Wisselwerking tussen deelnemers en leerlingen. De categorieën zijn terug te vinden in hoofdstuk 3. Dataverzamelingsinstrumenten. Hieronder is een horizontale vergelijking te vinden van de resultaten uit het interview over deze deelvraag. Er wordt ook kort beschreven waarom deze categorie van belang is.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Medewerkers | Leerlingen | Deelnemers |
| Wisselwerking tussen deelnemers en leerlingen  *gEEFT INZICHT IN HOE DE LEERLINGEN EN DEELNEMERS ELKAAR BEÏNVLOEDEN, OF ZE ZICH HIERVAN BEWUST ZIJN EN OF ER VEEL CONTACT IS. bEANTWOORD DEELVRAAG 1.* | Voornamelijk deelnemers die reageren op leerlingen  Weinig initiatief van de leerlingen, behalve als zij hiervoor aangestuurd worden  Leerlingen hebben geen besef hoe ze hun met de invloed om moeten gaan die ze hebben op de groep. | Alleen contact tijdens opgelegde activiteiten  Deelnemers beïnvloeden de leerlingen  Deelnemers beïnvloeden de leerlingen niet | Weinig contact, alleen tijdens activiteiten  Weinig tot geen beïnvloeding van elkaar  Potentieel om van elkaar te leren |

1. Wat voor begeleiding en interventies zijn er nu rondom de leerlingen op de ouderenzorg?

Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van literatuur, observaties en interviews. Hierbij is er gekeken naar wat voor documenten er nu beschikbaar zijn over de begeleiding en hoe het in de praktijk eraan toe gaat.

**Literatuur**

Takenlijst

De medewerkers van de ouderenzorg van Zorghoeve Kakelbont hebben verschillende manieren van hoe zij de begeleiding geven aan de leerlingen. Momenteel zijn er twee medewerkers die zelfstandig de dagbesteding geven en één medewerker die nu wordt ingewerkt en in de toekomst zelfstandig de dagbesteding gaat geven.

Uit eerdere overleggen is er een lijstje opgesteld met taken die op een dag gedaan moeten worden (zie bijlage 1. Takenlijst). Het is de bedoeling dat dit lijstje voor structuur bij de leerlingen binnen de ouderenzorg moet zorgen. De medewerker dient elke dag het lijstje samen met de leerlingen in te vullen. Op het lijstje staan taken als:

* Activiteit met de deelnemers
* Drinken uitdelen
* Koffie zetten
* Koken
* Afwassen

Deze taken zijn ingedeeld in dagdelen en staan op chronologische volgorde. Dit zorgt ervoor dat het duidelijk is wanneer de taken uitgevoerd moeten worden. Achter elke taak wordt de naam gezet van de persoon die dit uitvoert. Dit kunnen de namen zijn van de deelnemers, de leerlingen en de medewerkers, wat er voor zorgt dat iedereen betrokken dient te worden.

Böhm

De deelnemers worden begeleid aan de hand van de theorie Böhm. Binnen deze methodiek wordt de ‘normaliteit’ van de dementerende gevolgd. In de basis houdt dit het volgende in: mensen met dementie leven steeds meer in hun eigen, persoonlijke herinneringen. Zij leven in het verleden (Van Deth, 2015). Voor hen is dit normaal. Door als begeleider de dementerende hierin te ondersteunen, wordt er uitgegaan van hun ‘normaliteit’. Door een huiselijke sfeer na te bootsen, met objecten die de dementerenden herkennen vanuit het verleden, kan de dementie gestagneerd worden.

**Observaties**

De begeleiding bestaat voornamelijk uit het geven van opdrachten of taken aan de leerlingen. Over het algemeen nemen de leerlingen deze opdrachten snel aan en voeren ze deze uit.

Leerlingen vragen veel om pauzes, waarin ze buiten gaan zitten (vaak met andere leerlingen). Ze spreken dikwijls een tijd af met de medewerkers waarop ze terug moeten zijn maar komen dan niet terug. De medewerkers vertellen over de regel dat ze een half uur per dag pauze mogen houden (op een dag van 6 uur) en dat deze in principe mag gehouden worden na het eten. Als zij eerder een pauze houden, wordt deze tijd afgehaald van dat half uur. In praktijk is hier weinig van te merken. De leerlingen blijven lang weg totdat iemand het opvalt dat ze nog steeds weg zijn.

Er is een slaapkamer in het gebouw voor als een leerling tot rust moet komen. Leerlingen geven dit zelf regelmatig aan. Ze voelen aankomen dat het te veel wordt en geven van tevoren aan dat ze even rust willen. Hier is ruimte voor. De leerlingen blijven vaak niet langer weg dan een half uur of drie kwartier.

Tijdens de observaties wordt er niet gewerkt aan leerdoelen van de leerlingen. Leerlingen die extern (van regulier onderwijs) komen, doen dit wel. Zij nemen hier zelf ook het initiatief voor. Bij de leerlingen van de leervoorziening van Zorghoeve Kakelbont wordt initiatief dit niet genomen, noch door de leerling als door de medewerkers.

**Interviews**

De manier van begeleiding van de medewerkers van de ouderenzorg is erg verschillend. Eén medewerker heeft nog geen ervaring met de leerlingen en wist daarbij niet zo goed waar de moeilijkheden liggen. De andere twee verschillen qua vorm van aanpak. De een pakt het gestructureerd aan terwijl de andere het gedurende dag ‘wel ziet’. Beide geven aan het lastig te vinden juiste vorm van begeleiding te vinden en geven daarbij ook aan dat ze hiervoor geen ervaring met het begeleiden van leerlingen hadden. Eén van de medewerkers geeft aan dat het nu een stuk beter gaat omdat ze de leerlingen beter kent nu.

De leerlingen geven ook aan dat er twee verschillende manieren van begeleiding heersen. Daarbij geven zij de voorkeur aan de flexibele vorm.

De medewerkers van de ouderenzorg vinden het lastig om streng te zijn wat betreft de regels. Een medewerker geeft aan het lastig te vinden om écht hun mobiel weg te laten leggen. Als ze het zegt dan doen ze het wel, maar even later hebben ze hun mobiel toch weer in hun handen. De andere geeft aan het lastig te vinden om de leerlingen aan te spreken als zij bijvoorbeeld een taak vergeten/negeren. Als de leerling dan boos wordt, weet ze niet hoe ze dit moet oplossen en doet ze de taak vervolgens zelf.

De deelnemers ervaren de begeleiding als te weinig en te vrijblijvend, zo wordt er veel toegelaten wat eigenlijk niet mag (bijvoorbeeld: telefoongebruik).

Hieronder is de horizontale vergelijking (Van de Donk & van Lanen, 2011) te vinden over de categorie huidige begeleiding.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | MEdewerkers | leerlingen | deelnemers |
| Huidige begeleiding  *GEEFT WEER HOE DE BEGELEIDING NU WERKT EN WAAR SUCCESEN, MOEILLIJKHEIDEN OF LEERPUNTEN LIGGEN, BENTWOORD DEELVRAAG 2* | Twee verschillende vormen: flexibel en gestructureerd  Medewerkers doen wat goed voor hun voelt  Geen voorschrift over hoe de begeleiding moet zijn  Lastig om strikt te zijn | Twee verschillende vormen: Flexibel en gestructureerd  Voorkeur naar flexibel  Instructies opvolgen van de begeleiding | Momenteel te weinig begeleiding  Begeleiding is nu te vrij  Begeleiding meer gefocust laten zijn op interactie tussen ouderen en deelnemers  Begeleiding moet strikter |

1. Wat voor begeleiding is er gewenst vanuit de organisatie, de medewerkers, de leerlingen en de deelnemers?

Deze deelvraag wordt volledig beantwoord door interviews. Er is zowel gekeken naar de huidige situaties als naar de gewenste toekomst situatie. Hieronder is een overzicht te vinden van de resultaten per belanghebbende.

**Interviews**

*Vanuit de medewerkers*

Bij de eerste inhoudelijke vraag van het interview: ‘Hoe ervaart u het concept leerlingen in de ouderenzorg?’ hebben alle medewerkers positieve geluiden laten horen op één na. Positieve geluiden zijn: de leerlingen zorgen voor frisse wind en de deelnemers kunnen bijdragen in de ontwikkeling van de leerlingen. De ander antwoord in eerste instantie dat ze het lastig vindt met de leerlingen, maar benoemd verder in het interview wel positieve dingen.

Scholing, tijdsgebrek/alleen op de groep staan, hoeveelheid stagiaires en helderheid over zorgvragen en leerdoelen worden genoemd als moeilijkheden bij het begeleiden van de leerlingen, waarbij de onderwerpen scholing en tijdsgebrek door alle geïnterviewde wordt benoemd. Eén medewerker geeft aan dat de hoeveelheid leerlingen die ingezet worden op een groep soms erg veel is. Dit kan soms vier leerlingen op de acht deelnemers zijn (met een medewerker van de ouderenzorg). Dit zorgt ervoor dat er minder te doen is voor de leerlingen en dat zij meer zich focussen op elkaar dan op de stage.

Er is een dossier waar de problematieken van de leerlingen beschreven staat en waar ook de leerdoelen staan beschreven. Dit is online en hier komt geen persoonlijke communicatie bij van pas. De medewerkers van ouderenzorg horen hiervan op de hoogte te zijn. Eén medewerker geeft aan dat dit niet prettig werkt en geeft de voorkeur aan persoonlijke communicatie met de medewerker die deze leerdoelen opstelt.

Als er gesproken wordt over leerdoelen is het van belang om te benoemen dat twee medewerkers buiten de ouderenzorg zeggen dat de leerlingen meer behandeld moeten worden als ‘normale stagiaire’, en dat de leerlingen op deze manier beter kunnen voldoen aan de verwachtingen.

Wensen voor de toekomst zijn: Meer tijd voor het begeleiden van de deelnemers én de leerlingen. De medewerkers van de ouderenzorg vinden het lastig om hier de balans in te houden, omdat nu veel aankomt op de hun. Hierbij wordt aangegeven dat het prettig is dat ze met z’n tweeën op de groep staan. Een suggestie die wordt gemaakt is dat er meer leerlingen van een reguliere (mbo) opleiding stage kunnen komen lopen, omdat daar ook al steun van wordt ervaren.

Een andere wens is meer instructies in hoe zij de leerlingen kunnen begeleiden. Dit kan in de vorm van meer kennis opdoen over pedagogisch te werk gaan, maar ook in een stukje communicatie tussen pedagogische medewerkers en medewerkers van de ouderenzorg. Als de leerdoelen goed doorsproken worden, zou het makkelijker zijn om de leerlingen daarbij te begeleiden.

*Vanuit de organisatie*

Er wordt veel gesproken over een mogelijk plan dat is opgesteld waarbij een (pedagogische) medewerker ’s ochtends en ’s middags de dag met de leerlingen (en eventueel medewerkers van de ouderenzorg) doorneemt en daarbij kijkt naar de leerdoelen die de leerlingen hebben. De opdrachtgever heeft dit plan opgesteld, waarbij er gewerkt wordt vanuit de STARRT methodiek. Alle medewerkers zijn enthousiast over dit plan.

Daarnaast hecht de organisatie waarde aan het instant houden van de Böhm methodiek en de gedachtegoed die hieraan vast zit. De sfeer op de groep moet gemoedelijk blijven.

*Vanuit de leerlingen*

De leerlingen lijken in eerste instantie tevreden over de stage. Op de vraag ‘Wil je iets veranderen aan je stage?’ wordt er nee gezegd. Opvallend is wel dat de leerlingen beschrijven dat de begeleiding twee verschillende vormen heeft. De een is gestructureerd en de ander is flexibeler. Twee leerlingen zeggen het allebei goed te vinden terwijl de andere twee benoemen dat ze de flexibeler aanpak prettiger vinden. Zij geven daarbij ook aan dat ze bij de flexibeler methode veel meer mogen dan bij de gestructureerde methode. Bij deze tweede manier worden de leerlingen veel meer in de gaten gehouden als zij taken uitvoeren. Als er wordt gevraagd hoe de begeleiding plaats vindt, wordt er door alle leerlingen geantwoord met dat de begeleiding zegt wat ze moeten doen, en vervolgens voeren zij dat uit. Er wordt niets gezegd over leerdoelen of zelf initiatief nemen.

*Vanuit de deelnemers*

Op de vraag hoe ‘Hoe ervaren jullie de leerlingen bij de ouderenzorg?’ antwoorden de deelnemers met: ‘We zien er weinig van’. Er blijkt weinig contact tussen de twee groepen te zijn. De deelnemers ervaren het als vervelend dat de leerlingen vaak op hun mobiel zitten. Dit is, volgens de deelnemers, de voornaamste reden van het weinige contact tussen hen. Opvallend is dat een aantal (drie van de zeven) deelnemers beantwoorden de leerlingen niet eens op te vallen en niet te weten wie ze zijn.

De concrete wensen van de deelnemers voor de toekomst zijn dat het contact vergroot wordt en daarmee ook de communicatie vanuit de begeleiding. Zij moeten duidelijker zijn tegen de leerlingen over dat zij ook interactie moeten hebben met de deelnemers.

Hieronder is horizontale vergelijking (Van de Donk & Van Lanen, 2011) te vinden over de categorieën: Ervaring met leerlingen in de ouderenzorg en wensen voor de toekomst.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Medewerkers | Leerlingen | Deelnemers |
| Ervaring met leerlingen in de ouderenzorg  *gEEFT AAN HOE DE VERSCHILLENDE PARTIJEN HET ERVAREN EN LEGT BASIS VOOR de wensen voor de toekomst* | Lastig te begeleiden, voornamelijk in het begin  Geen scholing in gehad  Leerlingen ondernemen activiteiten met de deelnemers als zij hiervoor aangestuurd worden  Wat de leerlingen meemaken zorgt ervoor dat de deelnemers actiever worden en/of gaan praten over hoe het bij hun vroeger ging | Leren weinig van de ouderen | Onduidelijk wie de leerlingen zijn en wat ze doen  Teveel gebruik van mobiel |
| Wensen voor de toekomst  *BESCHRIJFT DE WENSEN VAN VERSCHILLENDE PARTIJEN VOOR DE TOEKOMST, BEANTWOORD DEELVRAAG 3* | Meer medewerkers op de groep  Een pedagogische medewerker die aan het begin en aan het eind van de dag de leerdoelen doorneemt  Minder leerlingen op een kleine groep deelnemers  Meer duidelijkheid over leerdoelen van de leerlingen  Scholing | Weinig veranderen  Voorkeur naar flexibel | Meer contact tussen deelnemers en leerlingen  Begeleiding die daarbij helpt |

1. Wat voor soort begeleiding kan er gegeven worden aan de leerlingen?

Deze deelvraag wordt beantwoord aan de hand van literatuur. Hierbij wordt er gekeken naar theorieën die gebruikt kunnen worden.

**Literatuur**

## STARR

Bij Zorghoeve Kakelbont vormen de leerlingen binnen de ouderenzorg een aandachtspunt waar voortdurend aan gewerkt wordt. Tijdens de laatste week van het vooronderzoek hebben de leidinggevende ouderenzorg samen met een pedagogisch medewerkers overlegd hoe ze het concept beter kunnen neerzetten.

Zij willen hierbij gebruik gaan maken van de STARR methode (J. Bogers, persoonlijke communicatie, 01 maart 2018). In deze paragraaf is meer informatie te vinden over de STARR methode en mogelijke uitbreidingen erop.

De STARR methode wordt ingezet als reflectief model. De STARR methode is zo opgesteld dat er een gesprek plaatsvindt tussen de coach en gecoachte waarin gestructureerde vragen voor komen. Door middel van een STARR methode kan er op specifieke situaties gereflecteerd worden en bewustzijn gecreëerd worden (Jacobs, z.d.). STARR kan zo worden ingezet dat mensen nagaan wat er specifiek in een situatie is gebeurd, nagaan wat hun eigen aandeel hierin was en wat ze hiervan geleerd hebben. De STARR methode wordt veel ingezet door managers bij het houden van coaching gesprekken (Wildeboer, 2015) en wordt veel gezien in supervisie verslagen.

STARR staat voor:

* Situatie
* Taak
* Acties
* Resultaat
* Reflectie

Deze punten kunnen als een leidraad spelen bij het bevragen van een leerling.

Bij *situatie* worden er vragen gesteld over wat de situatie inhield, wat er gebeurde, wie er bij betrokken was of waar en wanneer het gebeurde. Door dit door de leerling te laten vertellen, schets hij een helder beeld van wat er gaande was. Mocht het zo zijn dat de leerling het niet duidelijk kan omschrijven, kan het er ook meegegeven worden dat de leerling de volgende keer meer alert is en bij een volgende situatie het beter weet te omschrijven.

Bij *taak* kan er ingegaan worden op wat degene voor taak en/of rol had en wat daarbij de verwachtingen van hem zijn. Daarnaast kunnen er ook vragen op persoonlijk vlak gevraagd worden als: ‘Wat wilde je bereiken?’ ‘Wat vond je wat je moest doen en wat waren je verwachtingen van jezelf in deze situatie?’. Hierbij wordt dus niet alleen ingegaan op wat de verwachtingen vanuit anderen zijn, maar ook op een stuk zelfbesef en wat de leerling zelf vindt wat hij moet doen.

Bij *actie* wordt er verder gekeken van taak naar daadwerkelijke actie. Als een leerling een taak heeft kan deze op verschillende manieren uitgevoerd worden. De invulling hiervan kan de leerling zelf bepalen. Bij actie wordt er specifiek ingegaan op wat er precies is gedaan of gezegd, wat de aanpak was en hoe anderen daarop reageerden. Bij dit punt kan er veelvuldig doorgevraagd worden op de wisselwerking van de acties. Vragen die hierbij passen zijn: ‘Wat deed je en hoe reageerde iemand anders daarop?’ en ‘Hoe reageerde jij daar vervolgens op en wat zei hij dan?’. Zo wordt niet alleen de eigen reacties duidelijk in beeld gebracht, maar ook die van andere betrokkenen.

Bij *resultaat* is er ruimte om de gevolgen van deze acties te ondervragen. Vragen als: ‘hoe is het afgelopen?’ en ‘Wat kwam eruit en was dit hoe je het voor ogen had?’. Passen hier goed bij. Er kan wederom ingegaan op de reacties van zichzelf en van anderen op het resultaat.

Bij *reflectie,* het laatste onderdeel, wordt er in gegaan op wat de leerling vindt van het proces en of hij tevreden is. Dit is ook het moment waarop er terug gekoppeld kan worden op competenties en leerdoelen die de leerling heeft of waaraan hij werkt. Vragen als: ‘Hoe vond je dat je het deed?’ ‘Ben je tevreden over het resultaat?’ en ‘Is er iets wat je anders zou doen de volgende keer?’ horen hier thuis (Rotfuzs, 2009).

*IJsberg*

De STARR methode is een goede methode om onderliggende gedachtegangen, normen en waarden en opvattingen bloot te leggen. Echter, kan dit alleen gedaan worden als er goed doorgevraagd wordt op de verschillende punten.

De IJsberg kan gezien worden in 3 lagen (zie figuur 1). Waarbij de eerste, bovenste, laag gaat over doen. Deze laag is zichtbaar en steekt net als een ijsberg boven het water uit. Iedereen kan zien wat de leerling doet.

Figuur 1

De tweede, middelste, laag gaat over denken. De leerling heeft bepaalde opvattingen en dit resulteert in het gedrag/doen. Deze laag is onzichtbaar, net zoals bij een ijsberg die onderwater verder gaat, en kan door middel van het juist inzetten van de methode worden blootgelegd.

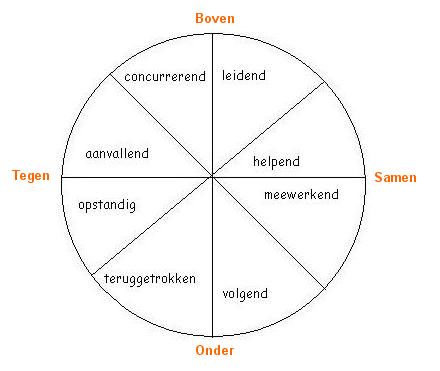
De onderste laag bestaat uit willen. Hier gaat het over onze drijfveren en driften. Deze zijn persoonlijk en voor ieder mens uniek. Vanuit deze drijfveren komen opvattingen voort, die op zijn beurt het gedrag beïnvloeden (Jacobs, z.d.).

Door de vragen van de STARR methode worden de twee onderste lagen bloot gelegd.

*STARRT*

De STARR methode kent vele andere versies. Zo is er de STAR, waarin de laatste R (reflecteren) wordt weg gelaten, maar bestaat er ook STARRT. Hierbij is er een extra letter toegevoegd, de T. T staat voor *transfer.* Hierbij wordt er op de laatste stap gekeken naar het overnemen van de kennis van de oude situatie op de nieuwe situatie. Het is belangrijk om het er over te hebben hoe de leerling er voor gaat zorgen dat het de volgende keer weer goed gaat, beter gaat of er andere veranderingen komen, omdat ander het leerproces vroegtijdig wordt gestopt en het proces vrijblijvend blijft. Vragen die hierbij passen zijn: ‘Hoe ga je dit gebruiken voor de volgende keer?’ of ‘Wat heb je nodig om het de volgende keer beter te laten gaan?’ (Rothfusz, 2009).

## Roos van Leary

Bij Zorghoeve Kakelbont speelt het probleem zich af in een groep. Een communicatiemodel wat bruikbaar is bij groepsdynamica is de Roos van Leary (Vane, 2013). De Roos van Leary kan gebruikt worden wanneer de communicatie moeizaam verloopt. Door de Roos van Leary kan gedrag geanalyseerd en voorspelbaar gemaakt worden, waardoor er beter op ingespeeld kan worden.

De Roos van Leary is een schematische weergave van gedrag. In eerste instantie zijn er twee assen *(zie figuur 2):* De boven/onder (verticale) as en de tegen/samen (horizontale) as.

*Boven/onder as*

De boven/onder as gaat over dominantie binnen gedrag. Hoe dominanter het gedrag is, hoe hoger hij op de as komt. Van Dale (2018) geeft als definitie van dominant: overheersend.

Figuur 2

Als een persoon erg dominant gedrag vertoond, roept dat bij de ander vaak een het tegenovergestelde op: niet-dominant gedrag. Bijvoorbeeld: Als iemand een leider is, is er ook een volger. Deze volger zit dan onderaan de as terwijl de leider bovenaan de as zit.

*Tegen/samen as*

De tegen/samen as gaat over de mate waarvan het individu een relatie aan gaat. Links op de as staat: Autonomie, gedrag dat erg op het individu is gericht of erg taakgericht is. Rechts op de as vindt zich het tegenovergestelde gedrag. Bijvoorbeeld: samenwerken, relatiegericht en empathie.

In tegenstelling tot de boven/onder as roept het gedrag van een persoon juist hetzelfde gedrag op bij een ander. Bijvoorbeeld: Als iemand erg empathisch is, is de ander dat ook, of als iemand erg op zichzelf gericht is, voelt de ander zich ook minder geneigd om contact te maken.

*Plaats op de Roos*

De Roos van Leary heeft meer vlakken dan de vier die ontstaan door de verticale en horizontale as (Vane , 2013). Deze geven nog specifieker aan wat typerend is voor het gedrag van de individu. Om te bepalen waar het gedrag van de individu kan geplaatst worden, zijn er testen ontwikkeld. Deze testen zijn vaak gebaseerd op het kiezen van een soort gedrag. Aan het eind van de test komt er als resultaat één van de acht gedragingen.

Als er wordt gezocht op internet zijn er veel gratis testen te vinden. Bijvoorbeeld op 123test.nl of testjegedrag.nl. Specifieke links naar de testen, zijn te vinden in de literatuurlijst. Deze testen kunnen worden ingevuld en geven een goede basis om van slag te gaan met de Roos. Deze testen zijn laagdrempelig en makkelijk in te vullen door zowel leerling als medewerker.

Er kan ook gekozen voor het inzetten van een boek met een daarbij passende website. Van Vane verscheen er in 2013 een boek met een gekoppelde website. Dit is een meer officiële manier van de Roos te gebruiken.

*Typeringen*

Deze gedragingen hebben de volgende typeringen (Kerpel, 2014):

Figuur 3

Als het bekend is hoe iemand reageert, komt er (zoals te zien in figuur 3) veel meer informatie vrij. Zo is er meer informatie over het zelfbeeld. Het bovenstaande figuur geeft voorbeelden, maar er zijn uitzonderingen op de regel.

*Gevolgen*

Het kan voorkomen dat twee personen hetzelfde type gedrag hebben. Binnen de vier kwadranten, die de verticale en horizontale as van de Roos van Leary opleveren, kan dit de volgende gevolgen van dien hebben:

* Boven/Tegen: Machtsstrijd
* Onder/Tegen: Versterking van kritische blik
* Boven/Samen: Beide eigen plan maar wel waardering voor elkaar
* Onder/Samen: Geen vooruitgang, niemand neemt leiding.

De twee personen kunnen ook belanden in verschillende kwadranten. Bij verticaal tegen over gesteld gedrag is er sprake van complementair gedrag. Het ene individu vult de andere aan. Dit is een goede manier van het versterken van een individu.

Als er een horizontale tegenstelling is, kan het constructief zijn. Het is van belang dat de persoon die ontwikkeld moet worden, gesteund wordt door iemand die op hetzelfde niveau van dominantie zit (verticale as). Als dit niet het geval is, kan het zijn dat de steunende persoon te dominant (en daarbij te overschaduwend is), of te weinig dominant is (een daarbij in het niets valt).

# Conclusies

In dit hoofdstuk worden er conclusies gebonden aan de verzamelde informatie en worden de onderzoeksvragen beantwoord. Hiervoor worden zowel de interviews, observaties als de gebruikte literatuur gebruikt.

## Deelvragen

1. Wat gebeurt er nu in wisselwerking tussen de leerlingen en de deelnemers?

Er blijkt weinig contact te zijn tussen de leerlingen en de deelnemers. De leerlingen zoeken dit contact niet op en de deelnemers doet dit maar amper. Activiteiten die samen worden gedaan, zijn vrijwel altijd voortgekomen uit instructies van de medewerkers. Tijdens deze activiteiten ontstaan er wel gesprekken.

De leerlingen zijn zich niet bewust van wat voor invloed ze hebben op de deelnemers. De deelnemers zeggen zich niet beïnvloed te voelen door de leerlingen. De medewerkers zijn hier verschillend over. Ze vinden de invloed van de leerlingen op de deelnemers nog meevallen ,maar benoemen het wel lastig te vinden om de balans tussen het begeleiden van de leerlingen en de deelnemers te bewaren. Dit is ook een vorm van invloed die aanwezigheid van de leerlingen hebben.

De deelnemers geven wel aan dat ze vinden dat de leerlingen soms ongehoorzaam zijn en dat ze veel op hun mobiel zitten. Dit vormt soms het onderwerp van gesprek. Het blijkt hieruit dat de leerlingen een indruk maken.

De wisselwerking tussen de leerlingen en de deelnemers is nu nog minimaal door het weinige contact dat ze hebben. Wel laten beide partijen dus zien dat ze worden beïnvloed door het gedrag of emoties van elkaar. Dit is nog vaak onbewust

1. Wat voor begeleiding en interventies zijn er nu rondom de leerlingen op de ouderenzorg?

Er is momenteel geen vast voorschrift vanuit de organisatie wat betreft de begeleiding van de leerlingen. Er is ooit een tool, in de vorm van een takenlijst, bedacht om de medewerkers te helpen met structuur aan de dag toe te brengen. Waar de intentie is om deze takenlijst met z’n allen op te pakken (leerlingen en deelnemers) blijkt het in de praktijk maar weinig gebruikt te worden. De aantal keer dat het gebruikt werd, werd de lijst uitsluitend met de leerlingen ingevuld. De lijst wordt inconsequent gebruikt (door maar één medewerker), waardoor het idee van dezelfde structuur op de stagedagen verloren gaat.

De twee medewerkers van de ouderenzorg twee verschillende vormen van begeleiding hebben. De een is flexibeler en laat de leerlingen vrijer in het doen en laten terwijl de andere strikter is en meer doet aan controleren of de leerlingen de taken goed uitvoeren.

Qua interventies zijn er dezelfde resultaten. Er is geen voorschrift waarop de leerlingen begeleid moeten worden. Hierdoor zijn er ook geen vaste interventies. Een van de regels is dat de leerlingen geen gebruik mogen maken van de mobiele telefoon buiten de pauze uren. Dit gebeurt echter wel. Het wordt vaak opgelost door opnieuw te vragen of de leerling deze wilt wegleggen, met gevolg dat hij/zij deze een tijdje later er gewoon weer bij gepakt wordt. Hetzelfde geldt voor het langer houden van pauzes of verdwijnen van de groep, hier wordt gezegd dat dit niet de bedoeling is, maar heeft geen gevolgen voor de rest. De leerlingen blijft dit soort gedrag herhalen.

1. Wat voor begeleiding is er gewenst vanuit de organisatie, de medewerkers, de leerlingen en de deelnemers?

**Vanuit de organisatie**

Er is een concept opgebouwd waarbij de medewerkers van de ouderenzorg meer ondersteuning krijgt vanuit een pedagogische invalshoek. Dit is voort gekomen vanuit de leidinggevende van de ouderenzorg die aan de slag is gegaan met de signalen die ze kreeg over onduidelijkheid van hoe de medewerkers de leerlingen moesten begeleiden (J. Bogers, persoonlijke communicatie, 01 maart 2018).

Hierbij is het idee dat er ’s ochtends een gesprek plaatsvindt tussen de leerling en een pedagogische medewerker waarin de leerpunten, doelen of taken van die dag worden besproken. De leerling gaat op deze manier doelbewuster van start met de dag. Aan het eind van de dag wordt er gereflecteerd met de leerling en de pedagogisch medewerker over hoe het is gegaan, wat goed ging en waar er tegen aan is gelopen. Dit wordt dan gedaan aan de hand van de STARR methode. De leerling dient met de medewerkers van de ouderenzorg deze taken voor de rest op te pakken.

De opdrachtgever geeft aan dat de begeleiding rondom de ouderen moet blijven gaan volgens de Böhm methodiek, waarbij er veel nadruk ligt op een gemoedelijke en huiselijke sfeer.

**Vanuit de medewerkers**

Alle medewerkers zijn positief over dit plan en zien dit graag van start gaan. Een toevoeging die hierop wordt gedaan is dat de medewerkers van de ouderenzorg graag meer persoonlijke communicatie willen met de andere medewerkers omtrent de leerlingen. Digitaal zijn er leerdoelen en leerplannen te vinden van de leerlingen, maar de voorkeur wordt gegeven om dit persoonlijk met een medewerker door te spreken. Zij geven aan hierdoor de leerling beter te kunnen begrijpen en te kunnen helpen om de leerdoelen te behalen. De frequentie van deze gesprekken hoeft niet elke dag, maar is voldoende als het wekelijks of om de twee weken gedaan wordt.

Andere geluiden zijn dat de groep leerlingen te groot is voor de groep deelnemers op het moment. Dit zorgt voor dismotivatie en vermindering van activatie. Hoe meer leerlingen/begeleiders er zijn, hoe groter de kans is dat de leerling denkt ‘laat een ander deze taak maar oppakken’, en hoe minder taken er per persoon zijn. Daarnaast ligt er het gevaar dat de leerlingen zich alleen met elkaar omgeven en geen contact maken met de deelnemers (wat nu ook van toepassing is). Een kleinere groep leerlingen of een grotere groep medewerkers is dus gewenst.

Alle medewerkers zijn het erover eens dat de sfeer op de groep aangenaam moet blijven. Dit komt voort uit de Böhm methodiek.

Overigens zijn er veel tegenstellende geluiden vanuit de medewerkers. De een benoemd het fijn om met meerdere begeleiders (of hoger geschoolde stagiair(e)s) op een groep te staan, zodat er meer aandacht kan gaan naar het begeleiden van de leerlingen, terwijl de ander zegt dat de focus juist moet blijven liggen op de deelnemers en dat minder personeel ervoor zorgt dat de leerlingen sneller taken zullen oppakken omdat zij dan zichzelf verantwoordelijk voelen.

**Vanuit de leerlingen**

Vanuit de leerlingen is er een voorkeur voor een flexibelere aanpak. Er wordt gesproken over het zelf mogen kiezen van taken en het niet vastzetten van wie wat moet doen. Voor de rest geven zij weinig wensen aan wat betreft het veranderen van de begeleiding.

**Vanuit de deelnemers**

De deelnemers vinden voornamelijk dat er meer contact moet komen tussen de leerlingen en de deelnemers. Zij zien dit gebeuren door begeleiding die hierop aanstuurt, bijvoorbeeld door de leerlingen niet alleen met vragen bij de medewerkers te laten komen maar ook bij de deelnemers. De deelnemers benoemen dat de communicatie tussen deelnemers, leerlingen en medewerkers verbeterd moet worden. Ze willen er graag bij betrokken worden. Als laatste vinden ze het erg belangrijk dat er een einde komt aan het gebruik van de mobiele telefoon door de leerlingen.

1. Wat voor soort begeleiding kan er gegeven worden aan de leerlingen?

De STARR methode is een goede methode om te implementeren. Deze methode voldoet aan de wensen van de medewerkers en er is aangegeven dat ze deze methode als meerwaarde zien. Waar nu de leerlingen meegenomen worden in de dag, zonder te focussen op leerdoelen, wordt er dan bewust gekeken naar hoe de leerdoelen kunnen worden uitgevoerd in de praktijk. Als de STARR methode wordt opgepakt door een pedagogisch medewerker, voldoet dit ook aan de wensen van alle medewerkers. Naast het feit dat de leerlingen zo bewuster zijn, worden de medewerkers van de ouderenzorg op deze manier ook ontlast. Zij kunnen zich gefocust houden op de deelnemers (wat ook gewenst is vanuit de organisatie) terwijl er een vast moment wordt ingelast om de leerlingen te begeleiden.

Naast de STARR methode kan er ook gekeken worden naar de STARRT methode. Afhankelijk van hoe de medewerkers de STARR methode inzetten wordt er wel of niet gekeken naar hoe ze deze leersituatie mee kunnen nemen naar de volgende keer. Mogelijk wordt dit al verwerkt in de laatste R: reflectie. Mocht dit niet het geval zijn, wordt het aanbevolen om van de STARRT methode gebruik te maken. Hierbij is er een gelegenheid om stil te staan bij de T: transfer. Dit zal voor meer duidelijkheid zorgen bij de leerlingen.

De pedagogisch medewerkers zullen deze methode uitvoeren. Voor de medewerkers van de ouderenzorg is er de optie om gebruik te maken van de Roos van Leary. Deze kan, in eerst instantie, ingevuld worden voor de leerling maar kan de leerling zelf ook invullen. Dit zorgt voor bewust zijn van het eigen gedrag. Daarnaast is het invullen van de Roos van Leary ook aan te raden voor de medewerkers. Gezien er soms moeilijkheden zijn binnen de communicatie, kan helpen om inzicht te verkrijgen in je eigen gedrag. Dit kan verklaren waarom er bepaalde botsingen plaatvinden.

## Hoofdvraag

Hoe kunnen de medewerkers van Zorghoeve Kakelbont de leerlingen (met een rugzakje en hun gedragingen) het beste begeleiden zodat er minder (of geen) onrust is op de ouderengroep?

Het antwoord op deze vraag wordt grotendeels gegeven bij het beantwoorden van deelvraag 4. Door het inzetten van een pedagogische medewerkers, die expliciet de begeleiding omtrent de leerlingen en leerdoelen hiervan op zich nemen, kunnen de medewerkers van de ouderenzorg zich meer focussen op de deelnemers.

Met dit als beginsel wordt er nog niet gelijk minder (of geen) onrust gecreëerd. Hiervoor is het van belang dat de medewerkers van de ouderenzorg, de deelnemers en de leerlingen zorgen voor het verbeteren van de samenwerking. Een van de punten die ervoor zorgt dat dit tot stand kan komen, is communicatie. Door verbetering van communicatie tussen alle partijen, en daarbij ook de pedagogische medewerkers, worden de verwachtingen helder en kan er gewerkt worden aan doelen.

De STARR methode, zoals de organisatie deze wil uitvoeren kan zeer nuttig zijn, mits er wordt gekeken naar de Transfer. Deze kan verwerkt worden in de reflectie, maar kan ook als apart punt besproken worden. Daarnaast is het plan, zoals nu opgesteld, voornamelijk gefocust op het bewuster maken van de leerlingen. Echter wordt er niet gesproken over het bewuster maken van de medewerkers. De wensen van de medewerkers vragen om hulp bij het begeleiden van de leerlingen. Het helpen bewuster maken van de medewerkers kan positieve gevolgen hebben op het begeleiden van de leerlingen. Zo kan er meer rekening gehouden worden met elkaar als er meer begrip komt.

Het inzicht verkrijgen in het eigen gedrag van en manier van begeleiden zorgt voor meer bewust zijn en kan hierbij onrust ook voorkomen, dit kan gedaan worden door de Roos van Leary. Dit geeft het eigen gedrag en het gedrag van de leerling weer wat het anticiperen op gedragingen makkelijker maakt.

Als laatste is het belangrijk om op te merken dat het compleet weghalen van de onrust niet mogelijk is. De deelnemers en leerlingen zijn twee verschillende doelgroepen. Deze doelgroepen complimenteren elkaar, wat positieve gevolgen heeft als activering en stagnatie van de achteruitgang (bij de dementerende). Echter blijven het wel twee verschillende doelgroepen die anders begeleid worden. Het feit dat het twee verschillende generaties zijn zorgt voor onrust. Het gebruik van mobiele telefoons wordt totaal niet begrepen door de deelnemers, terwijl het voor de leerlingen vaak de primaire vorm van communicatie is. Dit soort situaties kunnen onrust opleveren. Deze onrust zorgt niet alleen voor ongemakken maar ook voor interessante situaties waarover geleerd kan worden. Zo kan het gesprek aangegaan worden over het gebruik van mobieltjes en kunnen de twee doelgroepen leren van elkaar. Er moet een oog gehouden worden op de ratio leerlingen en deelnemers. Hoe meer leerlingen, hoe meer de kans ontstaat dat de leerlingen zich groeperen en niet betrekken bij de deelnemers, wat zorgt voor onrust omdat er meer moeite gedaan moet worden door de medewerkers om de leerlingen tot activering te krijgen.

Concluderend kan er gezegd worden dat er geschoolde (pedagogische) medewerkers ingezet moeten worden voor de begeleiding van de leerlingen. Dit wordt gedaan doormiddel van de STARRT methode. De medewerkers van de ouderenzorg hoeven niet per definitie geschoold te worden in het begeleiden van de leerlingen maar moeten meer inzicht hebben in de gedragingen van zich zelf en van de leerling. Er moeten of meer deelnemers komen of minder leerlingen ingezet worden en er moet geaccepteerd worden dat volledige verdwijning van de onrust niet haalbaar is.

# Discussie

Het uitvoeren van het onderzoek, met de vragen en observaties, heeft tot een conclusie geleid waarbij een nieuwe manier van begeleiding naar voren komt en waarbij de conclusie is dat het volledig opheffen van de onrust onmogelijk is.

Tijdens het onderzoek is er gepeild bij de deelnemers, de medewerkers en de leerlingen wat de wensen zijn en wat voor veranderingen zij het liefst zien. Alle leerlingen gaven aan dat zij geen verandering nodig achten en dat er geen wensen zijn voor de toekomst. Kijkend naar de doelgroep, jeugdigen met een zorgvraag, valt het op dat alle leerlingen de geïnterviewd zijn verlegen en soms onzeker zijn. Bij het afnemen van het interview werd er gevraagd naar verbeterpunten en dit kan spannend zijn om eerlijk antwoord op te geven. Als er, in plaats van de half-gestructureerde interviews, een enquête was afgenomen, die ze zelfstandig (en eventueel anoniem) hadden kunnen invullen, hadden zij mogelijk meer durven te zeggen.

De groep deelnemers, wie dagbesteding volgen op Zorghoeve Kakelbont, hebben allemaal een persoonlijke indicatie. De problematieken verschillen erg per persoon. Veel van de deelnemers hebben een vorm van dementie, sommige in een beginnend stadium en sommige in een al vergevorderd stadium. Een dementerende vervalt steeds verder in het verleden (Van Deth, 2015). Dit maakt het lastig om het de gebeurtenissen van nu te herinneren. Voor een aantal deelnemers was het dan ook lastig om het interview te beantwoorden, zij wisten niet waar over het ging, wie de leerlingen waren of dachten elke keer weer dat dit de eerste dag is dat de leerlingen er waren. Dit heeft ook invloed op de antwoorden die gegeven zijn.

Bij het schrijven van het advies is er rekening gehouden met de wensen van alle partijen, hoe zij het hebben aangegeven tijdens de interviews en observaties. Wetende dat de antwoorden van de leerlingen mogelijk anders hadden kunnen zijn, mocht de dataverzamelingsmethode anders zijn geweest, moet er alsnog rekening gehouden worden met de wensen en de toepasbaarheid van het de aanbevelingen met de leerlingen. Een advies hierbij kan zijn om alvorens het uitvoeren van de innovatie, het een keer met de leerlingen te bespreken en om na een aantal weken een evaluatie te houden met de leerlingen waar zij nog een keer een hun mening kunnen geven.

Wat betreft de deelnemers, kan er afgevraagd worden of degene met een verder gevorderd stadium van dementie, veel verschil zullen merken in de manier van begeleiding rondom de leerlingen. Dit kan ook geëvalueerd worden na verloop van tijd.

Een ander punt wat na het uitvoeren van de interviews naar voren kwam gaat rondom de motivatie van de leerlingen en veranderingen in groepsgrootte. De medewerkers geven meerdere keren aan dat sommige leerlingen het stage lopen binnen zorg helemaal niet leuk vinden en dit dismotivatie ten gevolge heeft. Het advies wat volgt uit het onderzoek focust het zich op heet vraagstuk hoe de begeleiding vorm gegeven kan worden. Mogelijk kan er nog verder gekeken worden naar alternatieven voor de leerlingen die niet op hun plaats zitten.

Gekeken naar hoe Zorghoeve Kakelbont de medewerkers momenteel ondersteund in het begeleiden van de leerlingen, kan er gezegd worden dat hier nog veel ruimte is voor verbeteringen. Er zijn geen instructies of voorschriften en de medewerkers zijn vrij om de begeleiding zo vorm te geven, zoals ze zelf willen. Dit is in contrast met wat de medewerkers laten horen. Zij zijn juist opzoek naar ondersteuning. De vrijheid die nu gegeven wordt aan de medewerkers, kan in de basis al voor onrust zorgen waarbij het voor geen van de partijen duidelijk is wat er te wachten staat.

De organisatie waarbij het onderzoek heeft plaats gevonden, is in te schalen onder klein tot midden bedrijf. Op de ouderenzorg werken drie medewerkers en één leidinggevende. Naast de ouderenzorg zijn er maar een aantal medewerkers die betrokken zijn bij de leerlingen.

Deze mensen zijn geïnterviewd op twee na (zie Hoofdstuk 2.4.). Dit zorgt ervoor dat het onderzoek kleinschalig is. In de toekomst kan er gekeken worden of het concept wat op Zorghoeve Kakelbont neerzet, ook kan gebruikt worden bij andere organisaties of stichtingen.

Kritisch kijkend naar het advies, vereist het het inzetten van extra medewerkers. Het inzetten van extra medewerkers is een financiële investering en er moet hier plaats en ruimte voor zijn. Uit persoonlijke communicatie (J. Bogers, 24 mei 2018) is gebleken dat er hier niet altijd ruimte voor is. De organisatie draait op vergoedingen die ze krijgen vanuit de gemeente, voor de zorg die zij bieden. Ze zijn er nu mee bezig om een extra vergoeding te krijgen om meer tijd en ruimte te kunnen creëren voor het verbeteren van de kwaliteit van hun zorg, waaronder deze innovatie ook valt. Het verkrijgen van deze vergoeding(en) is van belang voor het slagen van deze innovatie.

# Innovatie

In dit hoofdstuk wordt er ingegaan op de aanbevelingen die voortkomen uit het onderzoek. Er wordt een praktijkvoorbeeld gegeven en hieraan worden de aanbevelingen gekoppeld. Zo wordt er een voorbeeld gegeven van hoe de aanbevelingen inzetbaar zijn.

## Aanbevelingen

De aanbevelingen die voortkomen uit het onderzoek zijn:

* Het inzetten van een pedagogisch medewerker in de ochtenden en middagen
* Werken volgens de STARRT methode
* De medewerkers van de ouderenzorg inzicht geven in communicatie theorie Roos van Leary
* Verbeterde communicatie tussen de medewerkers van de afdelingen jongeren en ouderen
* Verkleinen van de groep leerlingen en meer motivatie

De STARR methode inzetten is een idee ingebracht door de opdrachtgever. Dit geeft aan dat de organisatie deze methode en aanbeveling als wenselijk ervaren. Uit de conclusie is voortgekomen dat ook de medewerkers van de ouderenzorg een extra medewerker die specifiek met de leerlingen aan de slag gaat, zullen waarderen.

De aanbeveling: het inzetten van een pedagogisch medewerker in de ochtenden en middagen die werkt volgens de STARR methode, is al in ontwikkeling binnen Zorghoeve Kakelbont. Deze wordt ook meegenomen in het praktijkvoorbeeld die hierop volgt, naast de extra aanbeveling (die voort is gekomen uit het onderzoek) over de Roos van Leary. De aanbeveling over het verkleinen van de groep, wordt niet uitgewerkt maar kan de Zorghoeve mogelijk zelf oppakken.

## Praktijkvoorbeeld

Leerling Emily (17 jaar) volgt onderwijs bij Zorghoeve Kakelbont en loopt daarbij sinds twee maanden stage bij de ouderenzorg. Emily heeft een Autisme Spectrum Stoornis en heeft daarbij een hechtingsproblematiek. Op de schooldagen gaat het goed, ze doet mee aan de lessen en maakt haar opdrachten. Ze heeft vrienden, met wie ze soms ook wel woordenwisselingen heeft maar geen extreme ruzies. Met deze vrienden brengt ze ook haar pauzes door. Ze heeft voor de ouderenzorg gekozen omdat ze later graag met mensen wilt werken. In het begin van de stage keek ze vooral mee hoe het er aan toe ging. De medewerkers van de ouderenzorg vragen haar nu steeds vaker om een taak uit te voeren. Bijvoorbeeld: iets knutselen met een van de ouderen of te helpen met koken. De medewerkers ervaren haar reactie hierop wisselend. ’s Ochtends is ze vaak bereid om het uit te voeren, maar naar mate de dag vordert, is ze steeds meer afwezig en heeft ze nergens motivatie meer voor. Op een van de stagedagen is de dag begonnen zoals gewoonlijk: een koffieronde met de ouderen. Er zijn geen doelen of taken besproken met Emily. Naar mate de ochtend verloopt, wordt er het een en ander aan taken van Emily gevraagd. Emily voert ze uit maar zit tussen door wel veel op haar mobiel. Na het eten wordt er aan haar gevraagd om de tafel af te ruimen en de vaatwasser in te ruimen. Emily heeft hier geen zin in want ze wilt graag naar buiten om pauze te houden met haar vrienden. Als er wordt gezegd dat ze eerst dit moet doen en daarna haar pauze mag gaan houden, wordt ze boos. Ze zegt dat zij alles moet doen terwijl iemand anders ook wel even kan opruimen. De medewerker van de ouderenzorg weet niet goed hoe ze hierop moet reageren. Als het dan lijkt alsof Emily het gaat doen, gaat de medewerker verder met haar werkzaamheden. Even later komt ze erachter dat Emily helemaal niet is gaan opruimen maar dat ze naar buiten is gegaan en bij haar vrienden zit.

**Toepassingen van de aanbevelingen**

De medewerkers van de ouderenzorg dienen inzicht te krijgen in de wijze waarop Emily (en de andere leerlingen), werken en hoe ze hier mee kunnen omgaan. Door het goed bij houden en het rapporteren van de dagen is er een online overzicht die weergeeft of er bijzonderheden zijn. Door het in te plannen van een gesprek tussen de medewerkers van de ouderenzorg en de medewerkers van de jongeren, kan dit beter persoonlijk worden toegelicht. Dit hoeft niet elke dag of elke week maar kan eens in de twee weken (of meer) zijn. De medewerkers van de ouderenzorg heeft zo een beter inzicht in de uitdagingen van de jongere.

Door het inzetten van een pedagogisch medewerker aan het begin en aan het eind van de dag, verloopt de dag structuur anders dan nu. Emily zou in dit geval ’s ochtends bespreken wat haar doelen zijn voor die dag en wordt hierbij gemotiveerd om het goed uit te voeren. Het is essentieel dat er aan het eind van de dag nog een gesprek plaats vindt, omdat Emily zo gemotiveerd wordt om het daadwerkelijk uit te voeren en aan het eind van de dag te kunnen vertellen hoe het is gegaan. Dit kan gedaan worden volgens de STARRT methode, waarbij er wordt gekeken wat er is gebeurd, wat de ervaring was en hoe dit kan toegepast worden in te toekomt.

De medewerkers van de ouderenzorg kunnen meer inzicht krijgen in de communicatie doormiddel van het invullen van de Roos van Leary voor zich zelf. Zorghoeve Kakelbont kan hiervoor kiezen voor de gratis testen, maar krijgen daarbij geen instructieboek, de officiële versie wordt daarom geadviseerd. Door hier een gezamenlijk moment van te maken (waarbij alle medewerkers de Roos op het zelfde moment invullen en hierover uitleg krijgen), kunnen ook alle vragen hierover opgehelderd te worden. De Roos kan ook worden ingevuld worden door de leerling (met de pedagogisch medewerker). Hierdoor hebben zowel de leerling als de medewerkers inzicht op de manier waarop zij reageren. Het moment van uitleg over de Roos van Leary met de medewerkers hoeft maar eenmalig te zijn, hierna dienen zij dit zelf op te pakken.

Door het inzicht kan er niet alleen beter gecommuniceerd worden met de leerlingen (en kunnen de medewerkers beter inschatten wat voor reacties zij hierop krijgen), maar ook met de deelnemers of met collega’s. De medewerker had in het praktijkvoorbeeld beter kunnen aanvoelen waar de moeilijkheid lag voor Emily en had het anders (of juist niet) kunnen aanpakken.

Binnen het praktijkvoorbeeld zal de medewerker meer kennis hebben over de leerling en daarbij beter weten wat er gevraagd van hem of haar kan worden en hóe het gevraagd moet worden. Daarnaast kan de medewerker terug pakken op de leerdoelen van de leerling, die meer leven doormiddel van de STARRT methode en de pedagogisch medewerker.

## 7.3 Toepasbaarheid

Het is belangrijk om erover te waken dat medewerkers van de ouderenzorg niet omgeschoold worden tot medewerkers van de jongeren. Dit valt ook onder een van de eisen van de opdrachtgever. De medewerkers van de ouderenzorg dienen in eerste instantie kennis en vaardigheden te hebben om de deelnemers te begeleiden bij de dagbesteding. Dat zij daarbij de leerlingen mee laten draaien komt daarna.

Zorghoeve Kakelbont is zelf al bezig met inzetten van de pedagogisch medewerker in de ochtenden en middagen om de het tot een beter initiatief te begeleiden. Door het inzetten van deze pedagogisch medewerker, hoeven de medewerkers van de ouderenzorg niet geschoold te worden in jongeren. Echter, moeten zij wel de dag kunnen begeleiden waarbij het van belang is dat de communicatie goed voorloopt.

Door de uitleg over de Roos van Leary eenmalig te maken, blijft het realistisch. De medewerkers geven allen aan het druk te hebben en tijd maken voor een nieuwe cursus is daarbij lastig. Er kan ook gekozen worden voor het zelfstandig laten uitvoeren van de Roos door de medewerkers. Dit kan de consequentie hebben dat het niet wordt gedaan, of dat het onduidelijk is.

Een overleg dat plaats vindt tussen de verschillende medewerkers omtrent de leerling, kan naar eigen wens worden ingevuld. Dit kan zo vaak en weinig als gewenst. Ook kan er voor gekozen worden dat de medewerkers van de ouderenzorg eens in de zoveel tijd aansluit bij de begeleiding die ’s ochtends en ’s middags wordt gegeven aan de leerling, zodat er meer inzicht wordt verschaft in de leerdoelen en het leerplan van de leerling.

De innovatie kan worden beschouwd als een toevoeging op het plan dat er al ligt, namelijk de STARR methode. Hierdoor is het makkelijker in te zetten dan wanneer er een compleet nieuw concept wordt geschreven.

# Nawoord

De afgelopen maanden ben ik bezig geweest met het schrijven van dit onderzoek en het stage lopen bij Zorghoeve Kakelbont. Beide waren erg leerzaam. Zo had ik aan het begin van de stage weinig tot geen ervaring met de ouderenzorg. Door de maanden heen ben ik de ouderen beter gaan leren kennen en kan ik zeggen dat ik deze doelgroep erg respecteer.

Ik heb veel geleerd van de medewerkers van Zorghoeve Kakelbont, voornamelijk de medewerkers van de ouderenzorg, Annemieke Baselier Bakx, Brigitta Schut-Lauwerijssen, Corina Adriaansen en Jolanda Bogers. Bedankt voor de het beantwoorden van mijn vragen en het mij mee te laten lopen op de vele stage dagen die ik heb gehad. Zonder hun medewerking was dit onderzoek niet tot stand gekomen.

Het houden van de interviews waren soms spannend maar wel ontzettend leerzaam. Iedereen heeft zijn eigen meningen en deze zijn ontzettend waardevol geweest voor het onderzoek. Het houden van de interviews heeft mij het inzicht gegeven dat ik deze manier van kennis verzamelen veel interessanter vind dan het houden van literatuuronderzoek of iets dergelijks.

Graag wil ik niet alleen Zorghoeve Kakelbont maar ook mijn leerteam op Avans Hogeschool, mijn coach Rutger van Eijken en mijn persoonlijke omgeving bedanken voor alle steun en medewerking.

Melissa van Straten,

Bergen op Zoom, 16 mei 2018.

# Literatuurlijst

Hermans, K. O. E. N. (2005). Evidence based practise in het maatschappelijk werk. Journal of social intervention, 3, 5. doi:10.18352/jsi.131

Jacobs, R. A. F. (z.d.). Deel 6: Coachen en diagnose met STARR-methode. Geraadpleegd op 25 april 2018, van http://www.rafjacobs.com/coachen-met-starr-methode/

Kerpel, A. (2014). Roos van Leary [Illustratie]. Geraadpleegd op 5 mei 2018, van https://wij-leren.nl/roos-van-leary-gedrag.php

Jacobs, R. A. F. (z.d.). Deel 6: Coachen en diagnose met STARR-methode. Geraadpleegd op 25 april 2018, van http://www.rafjacobs.com/coachen-met-starr-methode/

Kerpel, A. (2014). Roos van Leary [Illustratie]. Geraadpleegd op 5 mei 2018, van https://wij-leren.nl/roos-van-leary-gedrag.php

Oost, H., & Markenhof, A. (2002). Een onderzoek voorbereiden. Baarn, Nederland: HB.

Reulink, N., & Lindeman, L. (2005). Kwalitatief onderzoek. Geraadpleegd op 21 april 2018, van http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20(2005)/om2\_files/syllabus/kwalitatief.pdf

Rothfusz, J. (2009). Ethiek in sociaalagosische beroepen. Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux

Van Dale. (2018). Betekenis dominant. Geraadpleegd op 17 mei 2018, van https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/dominant#.Wv1r54iFPIU

Van Deth, R. (2015). Psychiatrie van diagnose tot behandeling (Herz. ed.). Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.

Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2011). Praktijkonderzoek in zorg en welzijn. Bussum, Nederland: Uitgerverij Coutinho.

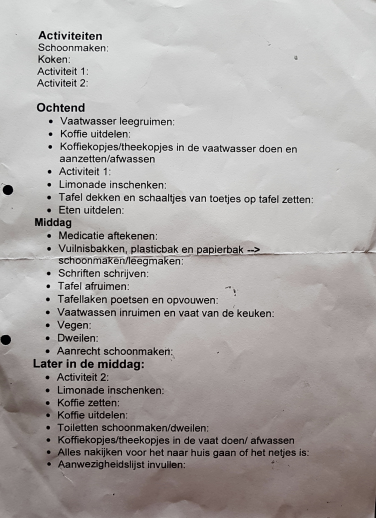
Vane, S. (2013). Werken met de Roos van Leary. Den Haag, Nederland: Boom Lemma

Wildeboer, T. (2015, maart). Analyseer de situatie en leer ervan. Geraadpleegd op 25 april 2018, van file:///C:/Users/gebruiker/Downloads/De-STARR-methode.pdf

# Bijlagen

## Takenlijst

Terugkoppeling naar hoofdstuk 3.1. Takenlijst



## Interview tabel

In dit hoofdstuk wordt er een schematische weergave gegeven van de antwoorden op de interview vragen. De antwoorden zijn niet letterlijk zo gezegd maar geven de strekking weer.

**Interview medewerkers**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Vraag | Antwoord | | | | | |
| 1. Wie bent u en wat is uw functie binnen Zorghoeve Kakelbont? | Medewerker ouderenzorg | Medewerker ouderenzorg | Medewerker ouderenzorg (geen ervaring met leerlingen) | Teamleidster  Dagbesteding kinderen | Mede- initiatiefnemer | Leidinggevende ouderenzorg |
| 1. Hoe ervaart u het concept: ‘leerlingen in de ouderenzorg’? | Mooi concept,  Wisselwerking tussen leerlingen en ouderen actief | Lastig om te begeleiden | Lijkt mij mooi | Leerlingen houden ouderen actief | Leerlingen en ouderen vertrouwen elkaar en kunnen zich zelf zijn | Leerlingen leren veel van de ouderen |
| 1. Hoe gaan de deelnemers en de leerlingen met elkaar om? | Goed, vooral als ze activiteiten doen | Goed, vooral bij activiteiten maar weinig initiatief vanuit leerlingen | Geen idee | Goed, voornamelijk in activiteiten | Goed, voornamelijk in activiteiten | Goed, voornamelijk in activiteiten,  Weinig initiatief vanuit leerlingen |
| 1. Hoe beïnvloeden zij elkaar? | Ouderen haken vaak aan op iets waar de jongeren het over hebben | Weinig | Bij gezamenlijke activiteiten gaan ze met elkaar om | Ze kunnen elkaar positief en negatief beïnvloeden door emoties | Beïnvloeden weinig maar ze gaan met elkaar om |  |
| 1. In hoeverre denkt u dat zij hiervan bewust zijn? | Niet bewust | Niet bewust |  | Niet bewust  Mede door leeftijd | Wel bewust maar niet genoeg | Wel bewust maar niet genoeg |
| 1. Wat zijn de successen van dit concept? | Jongeren en ouderen die met elkaar omgaan | Jongeren en ouderen die met elkaar omgaan | Interactie tussen twee generaties | Jongeren die ouderen activeren | Interactie,  Jongeren die sociale ontwikkelingen mee maken | Jongeren en ouderen die met elkaar omgaan |
| 1. Hoe wordt er nu begeleiding gegeven aan de leerlingen? | Eigen invulling | Eigen invulling |  | Eigen invulling | Eigen invulling | Eigen invulling |
| 1. Waar denkt u dat de moeilijkheid ligt binnen de leerlingen op de ouderenzorg? | Evenwicht tussen tijd voor leerlingen en deelnemers  En hoe met de leerlingen om te gaan | Evenwicht tussen tijd voor leerlingen en deelnemers  En hoe met de leerlingen om te gaan | Hoe met de leerlingen op te gaan | De grootte van de groep leerlingen | Evenwicht tussen tijd voor de leerlingen en deelnemers  Wat te verwachten van de leerlingen | Evenwicht tussen tijd voor de leerlingen en deelnemers  Wat te verwachten van de leerlingen |
| 1. Hoe zou dit kunnen worden opgelost? | Meer medewerkers en meer uitleg | Meer medewerkers en meer uitleg |  | Kleinere groepen en beter kijken welke leerlingen bij elkaar worden gezet | Pedagogisch medewerker | Pedagogisch medewerker |
| 1. Is er iets wat u graag anders zou zien? Zo ja, wat dan? | Leerlingen met meer motivatie  En meer hoger geschoolde stagiaires | Leerlingen met meer motivatie |  | Andere combinatie van leerlingen |  |  |
| 1. Wat zou voor u het ideaal beeld zijn met betrekking tot de leerlingen binnen de ouderenzorg? | Meer medewerkers, mogen ook (hogere stagiaires zijn) en meer gemotiveerde leerlingen  En pedagogisch medewerker | Meer medewerkers, gemotiveerde leerlingen  Pedagogisch medewerker |  | Goed evenwicht in hoeveelheid leerlingen en deelnemers + pedagogisch medewerker en een vrijwilliger die erbij staan |  | Als moet vanzelf lopen en gemoedelijk zijn, daardoor is er meer ruimte om te leren  Pedagogisch medewerker |
| 1. Welke mensen zijn daarvoor nodig en wat moet wie doen? | Pedagogisch medewerker en stagiaires | Pedagogisch medewerker |  | Pedagogisch medewerker, vrijwilliger |  | Medewerkers van de ouderenzorg en pedagogisch medewerker |
| 1. Is er iets wat u nog wilt toevoegen over het onderwerp leerlingen in de ouderenzorg? |  |  |  |  | Er zijn ook leerlingen die stage lopen buiten Kakelbont om |  |

**Interviews met de deelnemers**

|  |  |
| --- | --- |
| Vragen | Antwoord |
| 1. Wie bent u en wat doet u bij Zorghoeve Kakelbont? | Deelnemers |
| 1. Wat vindt u van het concept ‘leerlingen binnen de ouderenzorg’? | ‘Ze zijn nog nieuw’, ‘welke leerlingen?’ ‘ik weet niet wat ze hier doen’ |
| 1. Hebt u veel contact met de leerlingen gedurende de dag? Waar gaat dit contact over? | Tijdens activiteiten als nagels lakken en wandelen wel, anders niet.  Er wordt niet gekletst. |
| 1. Beïnvloed u de leerlingen en beïnvloeden de leerlingen u? Hoe? (Denk aan gedrag, gevoelens, uitspraken etc.) | Geen beïnvloeding |
| 1. Denkt u dat u wat leert van de leerlingen? | Nee |
| 1. Denkt u dat de leerlingen wat leren van de stage en van u? | Nu niet, maar dit kan wel als het contact wordt verbeterd. |
| 1. Vindt u dat er iets moet veranderen binnen het concept? Zo ja, wat? | Leerlingen moeten meer contact met ons zoeken. De begeleiders mogen daarin aansturen. |
| 1. Wat voor begeleiding wordt er nu gegeven aan de leerlingen? | Geen begeleiding. Er wordt gewoon gevraagd aan de leerlingen als ze iets moeten doen.  Niet streng genoeg rondom mobiele telefoon. |
| 1. Wat vindt u van de begeleiding die er wordt gegeven aan de leerlingen? | Dit kan beter. Bijvoorbeeld meer aansturen op contact met ons.  Het moet strenger, ze zitten nu vaak op hun mobiel. |
| 1. Wat zou voor u het ideaal beeld zijn met betrekking tot de leerlingen binnen de ouderenzorg? | Als er meer samengewerkt wordt, ook met de begeleiding en dat de leerlingen hun mobiele telefoon weg leggen. |
| 1. Is er iets wat u nog wilt toevoegen over het onderwerp leerlingen in de ouderenzorg? | ‘het moet nog groeien’, ‘er moet meer contact komen’. |

**Interviews met de leerlingen**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Vragen | Antwoorden |  |  |  |
| 1. Wie bent u en wat doet u bij Zorghoeve Kakelbont? | Leerling van Zorghoeve Kakelbont | Leerling van Zorghoeve Kakelbont | Leerling van Zorghoeve Kakelbont | Leerling van een externe school (VMBO k) |
| 1. Wat zijn uw taken binnen deze stage? | Ik voer uit wat er mij gevraagd wordt. Boodschappen uitpakken is een vaste taak. | Ik voer uit wat er mij gevraagd wordt. | Ik voer uit wat er mij gevraagd wordt. | Ik voer uit wat er mij gevraagd wordt. |
| 1. Wat vindt u van het stage lopen bij de ouderenzorg? | Goed en leuk | Prima | Prima | Leuk |
| 1. Hebt u veel contact met de deelnemers tijdens stage? Waar gaat dat contact over? | Alleen tijdens activiteiten | Alleen tijdens activiteiten | Alleen tijdens activiteiten | Alleen tijdens activiteiten |
| 1. Denkt u dat u de deelnemers beïnvloed of dat zij u beïnvloeden? (denk aan gedrag, gevoelens, uitspraken etc.) | Nee | Ik wordt wel beïnvloed als zij bijvoorbeeld chagrijnig zijn. Andersom niet. | Nee | nee |
| 1. Wat voor begeleiding krijgt u tijdens het stage lopen? | De begeleiding geeft mij taken.  De een spreekt dit van te voren af, de ander door de dag heen. | De begeleiding geeft mij taken.  De een spreekt dit van te voren af, de ander door de dag heen. | De begeleiding geeft mij taken. de een spreekt dit van te voren af, de ander door de dag heen. | De begeleiding geeft mij aan het begin van de dag taken. Vandaag voor het eerst niet |
| 1. Denkt u dat u iets leert van deze stage? Wat dan? | Ja, omgaan met de deelnemers en praten. | Omgaan met de deelnemers en zaken als koken. | Omgaan met de deelnemers, koken, opruimen. | Omgaan met de deelnemers. |
| 1. Wat vindt u van de begeleiding die je krijgt als je stage loopt? | Ik vind allebei de vormen van begeleiding prima. | Ik vind de flexibeler vorm fijner | Ik vind de flexibeler vorm fijner | Ik vind allebei de vormen van begeleiding prima |
| 1. Vindt u dat er iets moet veranderen binnen het stage lopen bij de ouderenzorg? | Nee | Ik wil wat andere taken | Nee | Nee |
| 1. Zou u andere taken willen bij uw stage? | Nee | Ja, ik zou graag meer willen koken of de boodschappen uitpakken | Nee | Nee |
| 1. Hoe zou uw ideale stage binnen de ouderenzorg eruit zien? Wat moet er dan veranderen | Zoals nu | Zoals nu | Zoals nu | Zoals nu |
| 1. Wilt u nog iets toevoegen met betrekking tot jouw stage binnen de ouderenzorg? |  |  |  |  |

## Beoordelingsadvies Opdrachtgever Onderzoek & Innovatie

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Formulier Beoordelingsadvies **Onderzoek & Innovatie** Afstudeerfase 2017-2018  Academie Sociale Studies Breda | | | |
| Naam Opdrachtgever en instelling/organisatie: | Jolanda Bogers, Zorghoeve Kakelbont | Studentnummer: | 2087437 |
| Student: | Melissa van Straten | Datum: | 24-5-2018 |

|  |
| --- |
| **Voor de student**  *Mocht het niet lukken dit formulier (bijv. vanwege tijdgebrek) toe te voegen aan je toetsproduct 2, dan kun je het uploaden in een speciale daarvoor ingerichte map op het Afstudeerplein. Overleg in dat geval vooraf met je twee beoordelaars wanneer het uiterlijk op het Afstudeerplein moet staan, zodat zij het kunnen meewegen in hun beoordeling.*  De naamgeving bij het uploaden moet zijn:  **leerteamnummer- je naam- Onderzoek & Innovatie - beoordelingsadvies opdrachtgever**  **Let erop dat je in het 1e kader op dit formulier de eisen die aan het praktijkverbetervoorstel zijn gesteld invult.** |

**Voor de opdrachtgever**

De student heeft n.a.v. uw projectopdracht onderzoek verricht en u een voorstel voor een beroepsinnovatie gedaan.

Eerder heeft u het toetsproduct **Vooronderzoek en Onderzoeksontwerp** van een beoordelingsadvies voorzien. Nu verzoeken wij u vriendelijk ook voor het toetsproduct **Onderzoek en Innovatie** een beoordelingsadvies te geven. In dit beoordelingsadvies vragen wij u in hoeverre de student erin is geslaagd aan de kwaliteitseisen die u en de student aan het product hebben gesteld in uw ogen is voldaan, hoe bruikbaar het onderzoek en het praktijkverbeteringsvoorstel zijn en hoe u de samenwerking met de student heeft ervaren.

Het ingevulde formulier kunt u voor verdere verwerking naar de student mailen. De beoordelende docenten wegen uw beoordelingsadvies mee in hun eigen beoordeling.

Onderstaand volgen de vragen waarop wij graag uw feedback zouden willen ontvangen.

Alvast bedankt voor het invullen.  
Namens het 4e jaar Niveauteam,  
Meike Kuhl.

**Voor de student: vul in het onderstaand veld de eisen in die je opdrachtgever aan het praktijkverbetervoorstel heeft gesteld.**

|  |
| --- |
| * Moet cliëntgericht zijn * De medewerkers van de ouderenzorg moeten niet omgeschoold worden tot pedagoog * Moet passen binnen de Feuerstein methode |

**Beoordelingsadvies van de opdrachtgever:**

**In hoeverre levert het onderzoek voor u nieuwe inzichten op om het praktijkprobleem beter te begrijpen?**

|  |
| --- |
| Feedback: er is meer begrip gekomen wat voor invloed beide partijen/doelgroepen hebben op elkaar. Wat opvalt is dat de verbinding niet optimaal wordt gecreëerd doordat er communicatie gebrek is. Men ziet vanuit het onderzoek dat activiteiten verrbinden en kunnen motiveren tot gesprekken en inleving. Daarnaast is de begeleidingsvraag helder verwoord met een mogelijke methodiek die passend is bij de werkwijze en visie van Zorghoeve Kakelbont. Persoonsgerichte zorg die met resultaten werkt in een methodiek die twee vormen heeft enerzijds ouderengroep-methodiek Bohm en anderzijds de leerlingen met de mehtodie – STARR-t. de Roos van Leray is een communicatiemiddel om te motiveren en te activeren in teamontwikkeling plannen en individuele coaching trajecten. |

**In hoeverre voldoet de student met het product aan de eisen die u aan het praktijkverbeteringsvoorstel heeft gesteld?**

|  |
| --- |
| Feedback:  Student voldoet aan het verbetervoorstel. Er is helder en duidelijk geformuleerd en verwezen naar methodes die helpend/adviserend zijn voor de probleemstelling en het inzicht. |

**In hoeverre is het praktijkverbeteringsvoorstel voor u van methodische-, vakinhoudelijke- en/of organisatorische meerwaarde?**

|  |
| --- |
| Feedback:  Methodische is het duidelijk omschredven wat we als middel kunnen inzetten om het optimale resultaat te behalen. Vakinhoudelijk is de interne en inhoudelijke begeleiding van alle deelnemers beschreven met concrete voorstellen hoe we dit in de praktijk kunnen aanpakken. Organisatorisch is de werkinstructie/profiel en rol van de pedagogisch begeleiders duidelijk naar voren gekomen. D.m.v gestructureerde overlegvormen, communicatie middel en methodiek te verbinden is een kader gesteld met richtlijnen en voorwaarden om een optimaal resultaat te behalen in de begeleiding van de doelgroepen dagbesteding ouderen. |

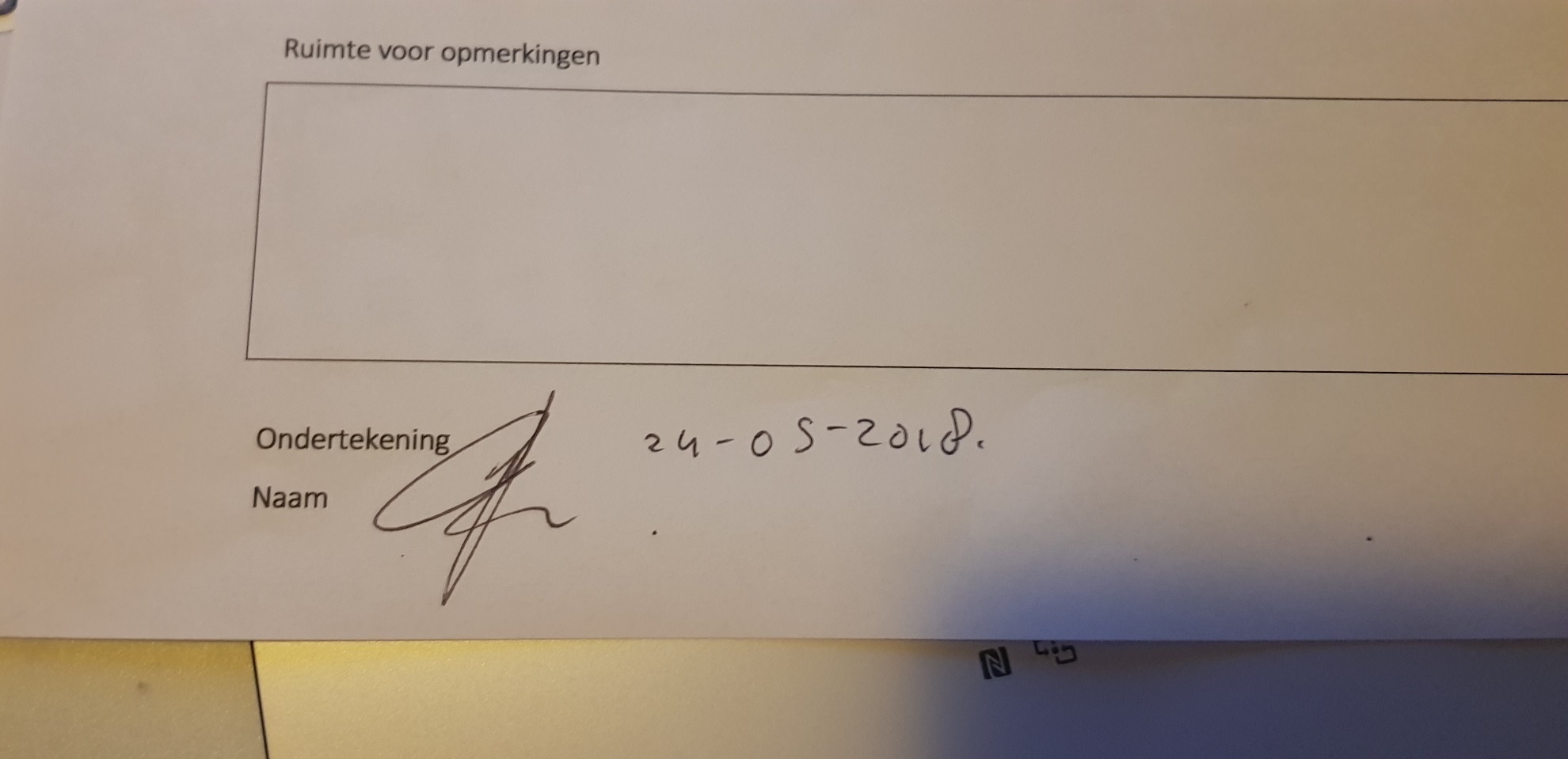
**Hoe heeft u de samenwerking met de student ervaren als het gaat om de uitvoering van het onderzoek en ontwikkeling van het praktijkverbeteringsvoorstel?**

|  |
| --- |
| Feedback: ervaring was prima, de uitvoering was duidelijk en de ontwikkeling in de vraag en doelstelling met de casuïstiek en observaties en interviews heeft ze goed ingezien en omgezet in de omschrijving begeleidingsvormen d.m.v. inzet methodische werken en de professionaliteit van de begeleiders middels het functieprofiel |

**Uw beoordelingsadvies?**

Uitgedrukt in een waardering: Goed, Ruim voldoende, Voldoende, Onvoldoende

|  |
| --- |
| **Ruim voldoende** |

****